

METV

Marco Estratégico de Actuaciones
en Políticas de Igualdad de Género
Tenerife Violeta

Igualdad es
Compromiso Colectivo
y Cooperación



Consejería de Educación,
Juventud e Igualdad

Marco Estratégico de Actuaciones
en Políticas de Igualdad de Género
Tenerife Violeta 2012-2017

INFORME DE SITUACIÓN DE PARTIDA

Elaborado por:

Cabildo Insular de Tenerife y Fundación General Universidad de La Laguna

- **Equipo Técnico Cabildo Insular de Tenerife:**

Ana Peña Méndez. Jefa de Unidad del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género Cabildo de Tenerife (apmendez@tenerife.es)

- **Equipo Técnico FGULL:**

Mónica Dios Rodríguez. Experta en Políticas de Igualdad y Violencia de Género. Coordinadora del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta (mddios@fg.ull.es)

Belén Gil Lluesma. Agente de Igualdad del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta (mbgil@fg.ulles)

Índice general

	Página
PRESENTACIÓN	4
1. ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ISLA DE TENERIFE Y SUS MUNICIPIOS.	5
2. INCIDENCIA DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD Y EL ANÁLISIS DE SU REPERCUSIÓN EN LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD DE LA ISLA.	247
3. ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LA PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD EN LA ISLA DE TENERIFE.	324



EL INFORME DE SITUACIÓN DE PARTIDA DEL MARCO ESTRATÉGICO DE ACTUACIONES EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO “Tenerife Violeta” consta de los tres documentos que se presentan a continuación:

1. ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ISLA DE TENERIFE Y SUS MUNICIPIOS.

Este estudio pretende, mediante la recopilación y análisis de información desde un enfoque de género, cumplir con un triple objetivo:

- Retratar, comprender y analizar la naturaleza del contexto en el que se intervendrá y cuyo resultado se expondrá en el “Informe de situación de partida del Marco Estratégico Tenerife Violeta”.
- Conocer y reconocer dónde se están produciendo desigualdades entre mujeres y hombres para coadyuvar a la definición de alternativas de intervención tendentes a la superación de los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos y mejore la situación y posición de las mujeres de la isla de Tenerife.
- Servir de apoyo en el proceso de participación que defina el contenido final del Marco Estratégico.

2. INFORME SOBRE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD Y EL ANÁLISIS DE SU REPERCUSIÓN EN LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD EN LA ISLA DE TENERIFE.

Este informe procura conocer cuál ha sido y está siendo la aplicación de la normativa en materia de género en los ayuntamientos de la isla de Tenerife y en el Cabildo Insular de Tenerife durante los años 2010-12.

3. ANÁLISIS DEL ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LA PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD EN LA ISLA DE TENERIFE.

Este análisis consta a su vez de dos informes que se presentan de manera diferente, mostrando:

- Por un lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por los y las agentes clave del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres “Tenerife Violeta”, denominado **3PI**, cuyo objetivo es medir la percepción y la pertinencia que sobre las políticas locales de igualdad poseen los y las agentes clave de entidades públicas y privadas.
- Y por otro lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por las mujeres y los hombres de la isla de Tenerife, denominado **3PI Mini**, cuyo objetivo es medir la percepción y pertinencia que sobre las políticas de igualdad posee la población de Tenerife.

El **INFORME DE SITUACIÓN DE PARTIDA** se acompaña del siguiente **ANEXO**:

- **Listado de Problemas del Informe de Situación de Partida.** *[ver Anexo]*

1. Estudio estadístico de la situación de mujeres y hombres en la isla de Tenerife y sus municipios

Índice

	Página
Introducción.....	8
Ámbitos de estudio.....	8
1/ DATOS DEMOGRÁFICOS:	10
• Datos más relevantes.....	11
• Estructura de la población:.....	12
1. Población residente en Canarias.....	12
2. Pirámides de población de Tenerife.....	13
3. Población por tipología municipal y municipios.....	15
• Dinámica de la población:.....	29
1. Natalidad y Fecundidad.....	29
2. Defunciones y Esperanza de Vida.....	31
• Familias y Hogares.....	33
2/ MERCADO LABORAL:	37
• Datos más relevantes.....	38
• Datos generales:.....	40
1. La población de Tenerife y su relación con la actividad económica.....	40
• Población Activa:.....	45
1. Perfil de la población activa en Canarias.....	45
2. Datos comarcales de Tenerife.....	57
• Población Inactiva:.....	60
1. Perfil de la población inactiva en Canarias.....	60
2. Datos comarcales de Tenerife.....	66
• Población Ocupada:.....	70
1. Perfil de la población ocupada en Canarias.....	70
2. Datos comarcales de Tenerife.....	85
3. Contratos realizados en Tenerife.....	89
4. Estructura Salarial.....	97
• Población Parada:.....	103
1. Población parada y paro registrado en Tenerife.....	103
• Análisis desde la categoría de género de Mercado Laboral.....	120
3/ EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN:	126
• Datos más relevantes.....	127
• Educación no universitaria.....	128
• Educación universitaria.....	131
• Formación para el empleo.....	144
• Análisis desde la categoría de género de Educación, Enseñanza y Formación.....	146
4/ VIOLENCIA DE GÉNERO:	149
• Datos más relevantes.....	150
• Caracterización de la violencia de género en Tenerife.....	151
• Periodo de estancia media en recursos alojativos.....	156
• Características de las mujeres atendidas.....	157
• Denuncias.....	159
• Características de las y los menores.....	160
• Otros datos de interés.....	160
• Datos destacables: Comparativa años 2004 a 2011. Características sociodemográficas de las personas usuarias.....	162
• Análisis desde la categoría de género de Violencia de Género.....	166

5/ CULTURA:	169	8/ OTROS DATOS DE INTERÉS:	213
• Datos más relevantes.....	170	• Prestaciones:	214
• Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.....	171	1. Datos más relevantes.....	214
• Consumo de productos culturales.....	172	2. Prestaciones no contributiva.....	214
• Análisis desde la categoría de género de Cultura.	174	3. Prestaciones sociales y asistenciales.....	218
6/ REPRESENTACIÓN:	177	Problemas destacados	220
• Datos más relevantes.....	178	Glosario de términos	221
• Cargos públicos en instituciones y gobiernos autonómicos y locales.....	179	Fuentes consultadas y bibliografía	228
• Asociacionismo y voluntariado.....	182	Anexo I. Datos más relevantes por ámbito	231
• Explotaciones agrarias.....	186	Anexo II. Relación de tablas y gráficas	237
• Análisis desde la categoría de género de Representación.	188		
7/ ÁMBITOS TRANSVERSALES:	190		
• Corresponsabilidad:	191		
1. Datos más relevantes.....	191		
2. Cuidados y dependencia.....	192		
3. Tareas domésticas.....	201		
• Usos del tiempo:	206		
1. Datos más relevantes.....	206		
2. Tiempo libre.....	206		
• Análisis desde la categoría de género de los Ámbitos Transversales.....	209		



Introducción

Uno de los principios metodológicos que van a regir el proceso de elaboración del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género “Tenerife Violeta” es el conocimiento de la realidad sobre la que se va a intervenir.

El “*Estudio estadístico de la situación de mujeres y hombres en la isla de Tenerife y sus municipios*” pretende, mediante la recopilación y análisis de información desde un enfoque de género, cumplir con un triple objetivo:

- **Retratar, comprender y analizar la naturaleza del contexto en el que se intervendrá y cuyo resultado se expondrá en el “Informe de situación de partida del Marco Estratégico Tenerife Violeta”.**
- **Conocer y reconocer dónde se están produciendo desigualdades entre mujeres y hombres para coadyuvar a la definición de alternativas de intervención tendentes a la superación de los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos y mejore la situación y posición de las mujeres de la isla de Tenerife.**
- **Servir de apoyo en el proceso de participación que defina el contenido final del Marco Estratégico.**

Ámbitos de estudio

El estudio es una recopilación de datos estadísticos, desagregados por sexo, procedentes de diversas fuentes primarias y/o secundarias, y relativos a los siguientes ámbitos:

- Demografía.
- Mercado Laboral.
- Educación, Enseñanza y Formación.
- Violencia de Género.
- Cultura.
- Representación.
- Ámbitos transversales:
 - Corresponsabilidad.
 - Usos del tiempo.
- Otros datos de interés:
 - Prestaciones.

Se ha recogido de todos los ámbitos aquella información estimada como relevante para el cumplimiento de los objetivos definidos y siempre en consonancia con las competencias del Cabildo Insular de Tenerife, a pesar de que hay alguna información que aun excediendo del ámbito competencial del Cabildo se plasma en el informe por aportar información que ayuda a valorar la situación de mujeres y hombres en la isla de Tenerife.

El análisis se ha realizado a nivel municipal, siempre que ha sido posible porque las fuentes alcanzan tal grado de desagregación, prestando especial atención a la tipología municipal de Tenerife recogida en la “Encuesta de Condiciones Sociales de la Población Canaria, 2001” del Instituto Canario de Estadística (ISTAC), según la cual los municipios se dividen en las siguientes categorías y aglutinan los siguientes municipios:

- **“Metropolitano”**: Santa Cruz de Tenerife y San Cristóbal de La Laguna.
- **“Residencial”**: Candelaria, Granadilla de Abona, El Rosario, San Miguel de Abona, El Sauzal, Tacoronte y Tegueste.
- **“Rural”**: Arafo, Arico, Buenavista del Norte, Fasnia, La Guancha, San Juan de la Rambla, Los Silos, El Tanque y Vilaflor de Chasna.
- **“Turístico”**: Adeje, Arona, Puerto de la Cruz y Santiago del Teide.
- **“Urbano”**: Garachico, Guía de Isora, Güímar, Icod de los Vinos, La Matanza de Acentejo, La Orotava, Los Realejos, Santa Úrsula y La Victoria de Acentejo.

Se ha valorado la división municipal según esta categorización ya que cada tipología municipal recoge aquellos municipios que comparten características sociodemográficas similares y por lo tanto, a la hora de proyectar políticas de igualdad se puede afinar más la intervención programando en cada uno de ellos acciones relacionadas con aquellas situaciones de desigualdad específicas sobre las que hay que incidir.

Cuando los datos no se recogen por las fuentes con tal grado de desagregación territorial, se muestran en el nivel inmediatamente superior al que se haya tenido acceso (comarca, isla, provincia o región). Cuando se presentan los datos a nivel comarcal, se sigue la siguiente clasificación tomando como referencia la “Encuesta de ingresos y condiciones de vida 2007” del Instituto Canario de Estadística (ISTAC):

- **“Metropolitana”**: El Rosario, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife y Tegueste.
- **“Acentejo”**: El Sauzal, La Matanza de Acentejo, La Victoria de Acentejo, Santa Úrsula y Tacoronte.
- **“Daute”**: Buenavista del Norte, El Tanque, Garachico y Los Silos.
- **“Icod”**: La Guancha, Icod de los Vinos y San Juan de la Rambla.
- **“Valle de La Orotava”**: La Orotava, Los Realejos y Puerto de la Cruz.

- **“Abona”**: Arico, Fasnia, Granadilla de Abona, San Miguel de Abona y Vilaflor de Chasna.
- **“Suroeste”**: Adeje, Arona, Guía de Isora y Santiago del Teide.
- **“Valle de Güímar”**: Arafo, Candelaria y Güímar.

Cuando se ha considerado oportuno, se ha realizado un análisis comparativo presentando datos relativos a diferentes periodos con el objetivo de establecer relaciones entre ellos y explicar las posibles variaciones que se manifiesten, prestando especial atención a los avances o retrocesos en relación a la participación de las mujeres.

Se ha incluido un *“Glosario de términos”* al final del estudio de aquellas palabras que pueden inducir al lector o la lectora a algún tipo de confusión por desconocer su significado.

De cada ámbito de estudio se recoge por puntos la información más relevante, de tal manera que el/a lector/a pueda ver de un modo rápido lo más destacable de cada uno, lo que se muestra en el Anexo I.

La información se presenta a través de tablas y gráficas acompañadas de su respectivo comentario y la relación de las mismas se recoge en el Anexo II.



1/ DATOS DEMOGRÁFICOS

DATOS MÁS RELEVANTES.

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN:

- Población residente en Canarias.
- Pirámides de población de Tenerife.
- Población por tipología municipal y municipios.

DINÁMICA DE LA POBLACIÓN:

- Natalidad y Fecundidad.
- Defunciones y Esperanza de Vida.

FAMILIAS Y HOGARES.

DATOS MÁS RELEVANTES

- El 50,08% de la población canaria y el 50,51% de la población tinerfeña son mujeres.
- El 21,58% de las mujeres residentes en la Comunidad Autónoma de Canarias habita en la isla de Tenerife, siendo la isla que mayor número de mujeres aporta al conjunto del Archipiélago.
- Los municipios de la tipología Metropolitano (Santa Cruz de Tenerife y La Laguna) recogen el 41,32% de la población tinerfeña, suponiendo el 42,28% de las mujeres y el 40,35% de los hombres.
- El 14,95% de la población residente en Tenerife es extranjera, alcanzando casi la paridad total (el 49,67% son mujeres). Mayoritariamente provienen del resto de países de la Unión Europea (62,80%) y América (en su práctica totalidad de Sudamérica con un 24,29%) y residen fundamentalmente en la tipología municipal "Turístico" (49,95%).
- En los municipios de Adeje y Santiago del Teide la población extranjera supera en número a la población española.
- En la década 2001-2011 se ha dado un incremento de la población del 22,11%, concentrándose fundamentalmente en las cohortes a partir de los 40 años.
- El peso poblacional de las personas menores de 20 años ha descendido mientras que el de las personas mayores de 65 años ha aumentado.
- La isla de Tenerife es una manifestación de la tendencia de las sociedades occidentales en las últimas décadas al encontrarnos ante una población envejecida con una tasa de natalidad baja y una mayor longevidad.
- La tipología municipal "Rural" es la más envejecida.
- Las mujeres tinerfeñas han retrasado la edad de la maternidad situándose en los 31 años (se ha duplicado desde el año 2000 el número de mujeres que son madres entre los 40 y los 44 años).
- La Tasa Bruta de Natalidad, la Tasa General de Fecundidad y el Índice Sintético de Fecundidad se sitúan en 2010 en los valores más bajos de la década siendo el mayor descenso el experimentado desde el año 2008.
- Mueren más hombres que mujeres aunque en la década 2000-2010 las cifras se han acercado.
- La esperanza de vida al nacer de las mujeres se sitúa en 84,83 años y la de los hombres en 78,97 años.
- Todas las tipologías de hogares han sufrido un descenso en el periodo 2004-2007 a excepción de la categoría "Madres solas con hijos/as" que se ha incrementado.
- La población canaria cada vez es más pobre y especialmente las mujeres. Más hombres que mujeres se encuentran por encima de la línea de pobreza relativa y más mujeres que hombres se encuentran por debajo de la línea de pobreza relativa.
- En 2007 los hogares tinerfeños siguen identificando la figura masculina del hogar como su persona principal (62,3%).
- La comarca que mayor porcentaje de población bajo el umbral de la pobreza presenta es "Valle de Güímar" (17%) y la que menor "Daute" (9%).



ESTRUCTURA DE LA POBLACION

1. Población residente en canarias.

Tabla 1. Población residente en Canarias según sexo e isla. Año 2011.

	Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS	% Mujeres	% Hombres	% AMBOS SEXOS
Lanzarote	69.395	73.122	142.517	3,26	3,44	6,70
Fuerteventura	49.195	54.877	104.072	2,31	2,58	4,89
Gran Canaria	427.149	423.242	850.391	20,09	19,90	39,99
Tenerife	458.930	449.625	908.555	21,58	21,14	42,72
La Gomera	11.308	11.768	23.076	0,53	0,55	1,08
La Palma	43.814	43.349	87.163	2,06	2,04	4,10
El Hierro	5.387	5.608	10.995	0,25	0,26	0,52
TOTAL	1.065.178	1.061.591	2.126.769	50,08	49,91	100

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

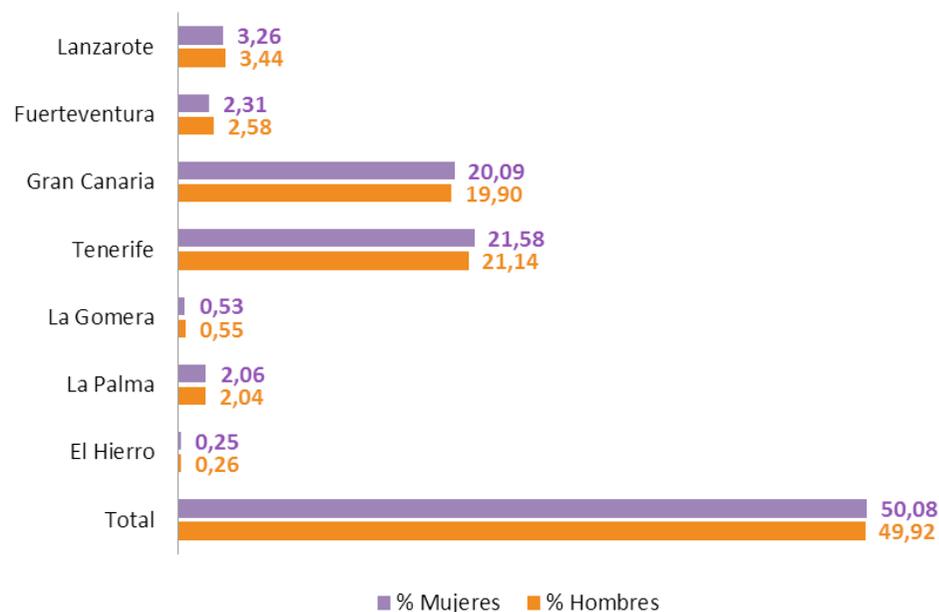
Elaboración propia.

El Archipiélago Canario con una población total de 2.126.769 habitantes, está compuesto por 1.065.178 mujeres que representan el 50,08% y 1.061.591 hombres que representan el 49,92%, según datos del Padrón Municipal de Habitantes a fecha 1 de enero de 2011.

Tenerife, la isla con mayor número de población del Archipiélago, supone el 42,72% de la población canaria, aportando el 21,58% de las mujeres residentes en Canarias y el 21,14% de los hombres residentes en Canarias. Cuenta con 908.555 habitantes, siendo el 50,51% mujeres y el 49,49% hombres.

Junto con la isla de Gran Canaria suman el 82,71% de la población del Archipiélago.

Gráfica 1. Población residente en Canarias según sexo e isla. Año 2011. (Porcentaje)



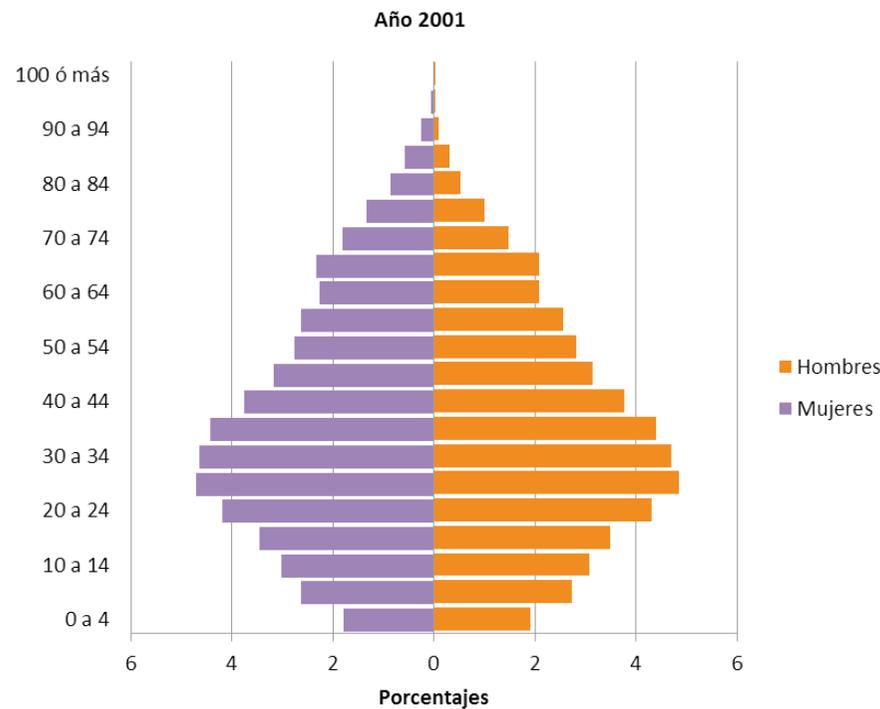
Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres habitantes en cada una de las islas sobre la totalidad de las mujeres y los hombres de Canarias.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

2. Pirámides de Población de Tenerife.

Gráfica 2. Pirámide de población de Tenerife. Año 2001.



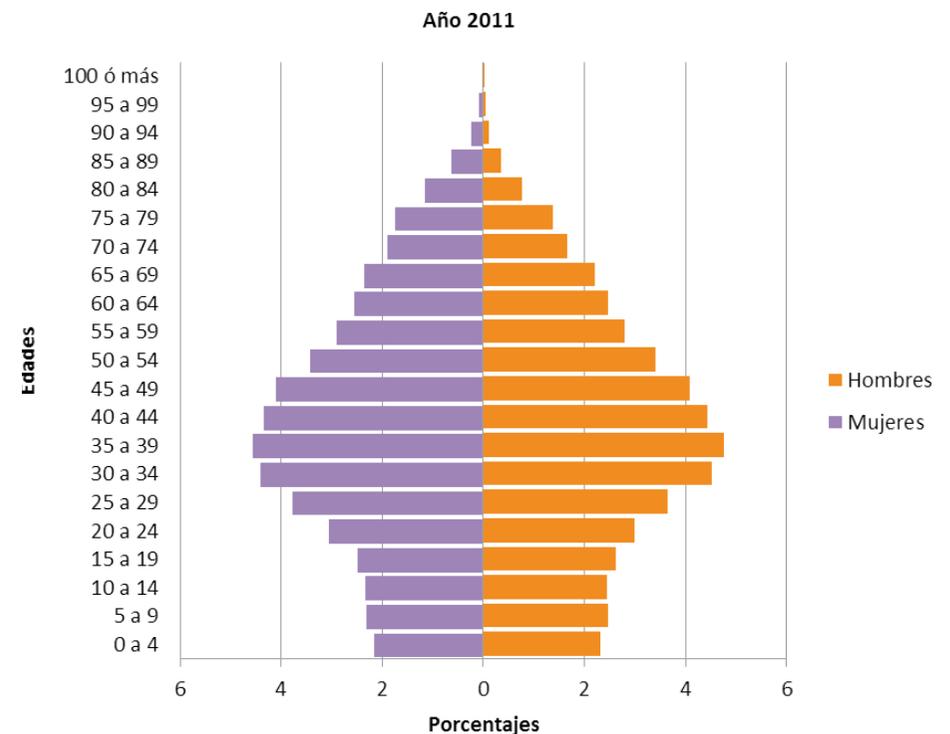
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En el año 2001, la población estaba compuesta por 744.076 personas de las cuales el 65,14% formaba parte de los grupos de edad comprendidos entre los 20 y los 64 años, siendo mayoritarios los grupos de 20 a 39 años (nacidas/os entre 1962 y 1981) que suponían el 36,18%. Por su parte la población menor de 20 años representaba el 22,11% de la población mientras que la población a partir de los 65 años representaba el 12,75%.

En relación a la diferencia entre ambos sexos, para las cohortes de edad entre los 0 y los 54 años hay una mayoría de hombres a excepción de las cohortes 35-39 y 45-49, mientras que a partir de los 55 años y para todas ellas hay una mayoría de mujeres que además progresivamente se va incrementando llegando a ser las mujeres el doble que los hombres a partir de los 85 años en todas las cohortes, lo que demuestra la mayor esperanza de vida de las mujeres.

Gráfica 3. Pirámide de población de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



En el año 2011, se observa que a pesar de que también la población se concentra mayoritariamente entre los 20 y los 64 años, el mayor peso poblacional se muestra en los grupos de 30 a 49, coincidiendo con las personas nacidas entre 1962 y 1981 como en el año 2001, suponiendo el 34,53% de la población. Las personas de menos de 20 años son el 19,15% de la población y las personas de 65 años y más representan el 14,62%.

En relación a las diferencias por sexo se observa el mismo fenómeno que en el año 2001, hay un mayor nacimiento de niños y un mayor número de hombres que de mujeres en las edades centrales y es a partir, en este caso, de los 45 años cuando para todas las cohortes de edad hay más mujeres que hombres, llegando también a doblar su número a partir de los 90 años.

Tenerife presenta en el año 2011 una pirámide de población regresiva con una base más estrecha que los escalones centrales debido a la baja natalidad y un peso poblacional similar a los escalones más cercanos a la cúspide teniendo aproximadamente el mismo peso poblacional las/os menores de 20 años que las/os mayores de 65 años (19,15% y 14,62% respectivamente) dada la longevidad por el aumento de la esperanza de vida y una estructura poblacional que concentra en las edades centrales a la gran mayoría de la población, lo que indica que la población tinerfeña ha ido envejeciendo y seguirá haciéndolo si la tasa de natalidad no aumenta, siendo además esta población envejecida mayoritariamente mujeres tanto en la actualidad como en el futuro.

En la siguiente tabla se presentan los datos por grandes grupos de edad y hace referencia al peso poblacional de los mismos para cada uno de los años, el incremento o descenso porcentual de la población así como el incremento o descenso del peso poblacional:

Tabla 2. Comparativa de las pirámides de población de Tenerife 2001 y 2011.

		Número absoluto	Peso poblacional (%)	
AÑO 2001	Menos de 20 años	164.526	22,11	
	De 20 a 39 años	269.215	36,18	
	De 40 a 64 años	215.491	28,96	
	65 y más años	94.844	12,75	
	TOTAL	744.076	100,00	
AÑO 2011	Menos de 20 años	173.951	19,15	
	De 20 a 39 años	288.030	31,70	
	De 40 a 64 años	313.755	34,53	
	65 y más años	132.819	14,62	
	TOTAL	908.555	100,00	
AÑOS 2001-2011		Diferencia	Incremento/Descenso de la población (%)	Incremento/Descenso Peso poblacional (%)
	Menos de 20 años	9.425	5,73	-2,96
	De 20 a 39 años	18.815	6,99	-4,48
	De 40 a 64 años	98.264	45,60	5,57
	65 y más años	37.975	40,04	1,87
	TOTAL	164.479	22,11	

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

A pesar de que la población de menos de 20 años se ha incrementado en un 5,73%, el peso poblacional para estos grupos de edad ha descendido un 2,96%, al igual que ha sucedido con las cohortes que comprenden desde los 20 hasta los 39 años que a pesar de incrementarse en un 6,99% en relación a la totalidad de la población ha descendido su peso en 4,48 puntos porcentuales. Sin embargo, a partir de los 40 años los datos muestran un incremento de la población por encima del 40%, es decir casi se duplica la población, y también un incremento del peso poblacional.

En valores absolutos se observa un incremento para todas las cohortes de edad a excepción de aquellas que comprenden las edades de 10 a 29 años que han descendido, por lo tanto se observa tanto un pequeño incremento de la natalidad, que no alcanza la tasa de reposición generacional necesaria, como un aumento de la longevidad en los últimos 10 años.

Sin embargo es a partir de los 40 años cuando se observa un gran incremento de la población, el 45,50% de los grupos de edad de 40 a 64 años y un 40,04% de los grupos de edad de 65 y más años, como del peso poblacional sobre el total de la población dado que se incrementa 5,57 y 1,87 puntos respectivamente.

La década de 2001-2011 se ha caracterizado por un ligero incremento de la base por el aumento de la población en las cohortes 0-4 y 5-9, un descenso de la población de 10 a 29 años y un incremento significativo para todas las cohortes a partir de los 30 años, destacando las edades comprendidas entre 40 y los 54 años que para todas las cohortes se incrementa en más de 20.000 personas.

Nos encontramos ante una población envejecida donde el aumento de personas mayores de 65 años dobla el aumento de la población de 0 a 9 años, debido a la baja tasa de natalidad y una longevidad mayor por el aumento progresivo de la esperanza de vida, reforzando el envejecimiento de la población que viene definiendo a las sociedades occidentales en las últimas décadas.

3. Población por Tipología Municipal y Municipios.

Los municipios que se recogen bajo la tipología municipal “Metropolitano”, suponen casi la mitad de la población total de la isla de Tenerife, superando el 40% de la población total tanto de mujeres como de hombres.

El mayor porcentaje de la población se concentra en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, estando el 59,66% de las mujeres y el 58,71% de los hombres concentradas/os en el mismo. En ambos municipios es mayoritaria la presencia de mujeres y de hombres en las cohortes que comprenden las edades de 25 a 54

años, siendo la mayor para ambos sexos la cohorte 30 a 34 seguida muy de cerca de la cohorte inmediatamente superior (35 a 39).

La tipología “Metropolitano” se caracteriza por tener las mujeres una mayor presencia ya que son el 51,68%, mientras que los hombres son el 48,32%, por lo tanto no existe una infrarrepresentación de ninguno de los sexos.

Tabla 3. Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Metropolitano. Año 2011.

Municipio		0-15	16-34	35-64	65-79	80 y +	TOTAL	
METROPOLITANO	La Laguna	M	11.157	21.592	33.704	8.707	3.120	78.280
		H	11.825	21.635	32.551	7.168	1.728	74.907
	Santa Cruz de Tenerife	M	15.036	30.014	49.706	14.878	6.141	115.775
		H	16.009	29.202	46.848	11.248	3.189	106.496
TOTAL MUJERES			26.193	51.606	83.410	23.585	9.261	194.055
TOTAL HOMBRES			27.834	50.837	79.399	18.416	4.917	181.403
TOTAL AMBOS SEXOS			54.027	102.443	162.809	42.001	14.178	375.458

M = Mujeres; H = Hombres.

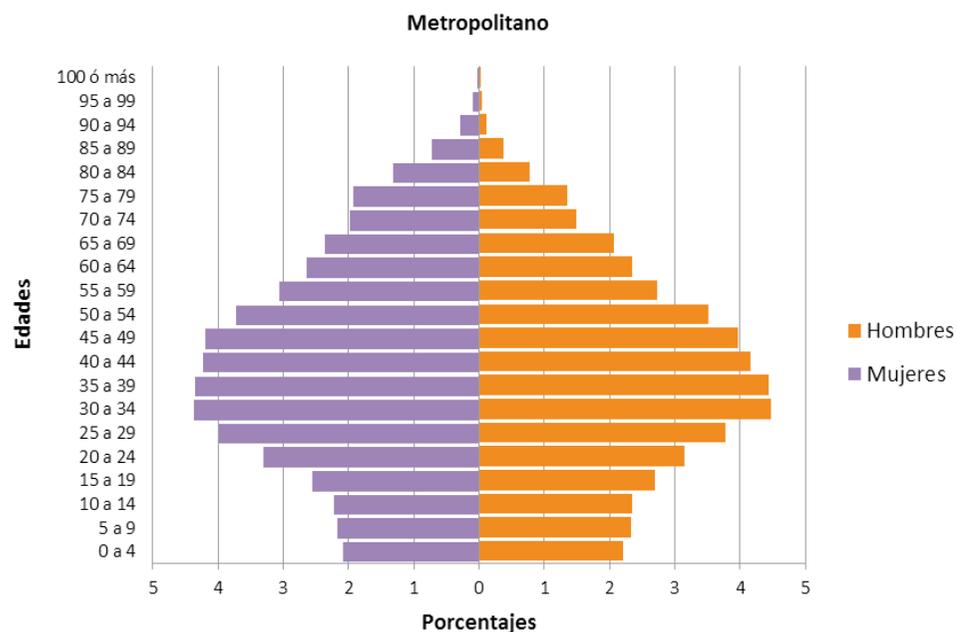
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Nacen más niños que niñas, siendo una constante la mayor presencia de hombres que de mujeres hasta la edad de 40 años a excepción del dato en las cohortes 20 a 24 y 25 a 29. A partir de los 40 se invierte la tendencia y para todas las cohortes sin excepción el número de mujeres es mayor al de los hombres, incidiendo en el envejecimiento de la población con una mayor presencia de mujeres en las edades cercanas a la cúspide.



Gráfica 4. Pirámide de población de la tipología municipal Metropolitana. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tabla 4. Población según sexo, grupo de edad y municipio.
Tipología Municipal Residencial. Año 2011.

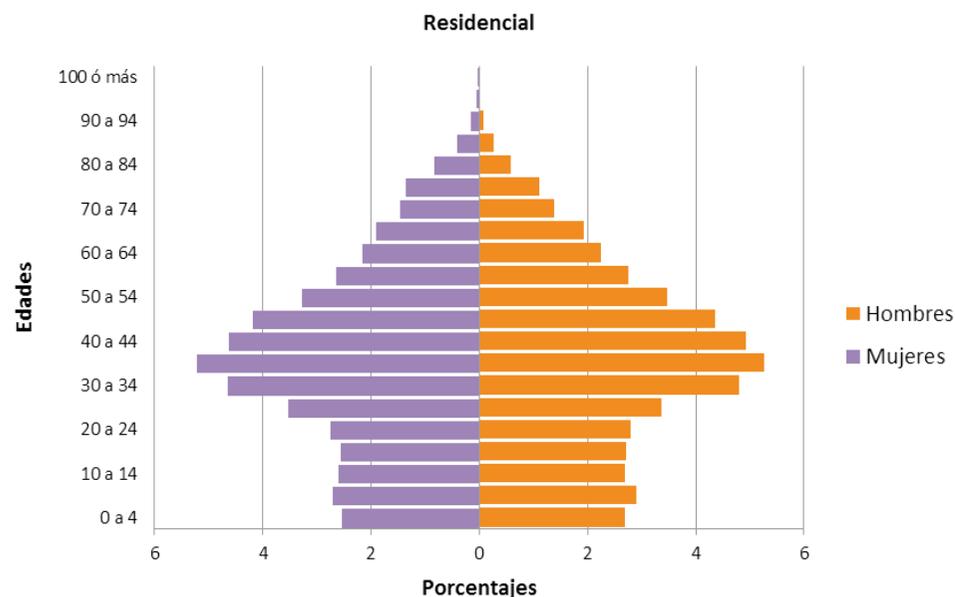
Municipio		0-15	16-34	35-64	65-79	80 y +	TOTAL
Candelaria	M	2.062	3.512	5.857	1.389	393	13.213
	H	2.222	3.377	5.659	1.234	252	12.744
Granadilla de Abona	M	3.601	5.873	8.856	1.555	463	20.348
	H	3.773	6.065	9.635	1.438	296	21.207
El Rosario	M	1.478	2.025	3.975	716	241	8.435
	H	1.577	2.093	4.383	743	152	8.948
San Miguel de Abona	M	1.578	2.179	3.817	711	167	8.452
	H	1.586	2.083	4.067	808	134	8.678
El Sauzal	M	722	1.075	2.049	507	217	4.570
	H	714	1.159	2.021	468	133	4.495
Tacoronte	M	1.923	2.857	5.253	1.337	442	11.812
	H	2.030	2.998	5.387	1.184	288	11.887
Tegueste	M	803	1.381	2.448	641	200	5.473
	H	900	1.404	2.405	555	137	5.401
TOTAL MUJERES		12.167	18.902	32.255	6.856	2.123	72.303
TOTAL HOMBRES		12.802	19.179	33.557	6.430	1.392	73.360
TOTAL AMBOS SEXOS		24.969	38.081	65.812	13.286	3.515	145.663

M = Mujeres; H = Hombres.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 5. Pirámide de población de la tipología municipal Residencial. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Los municipios que comprenden la tipología municipal "Residencial" suponen el 16,03% de la población de la isla de Tenerife, siendo las mujeres el 15,75% de la totalidad de las mujeres y los hombres el 16,32% de la totalidad de los hombres.

En esta tipología se observa una presencia equilibrada a pesar de ser mayor la de hombres al ser estos el 50,36% y las mujeres el 49,64%. Por municipios, el más poblado es Granadilla de Abona que supera las 40.000 personas residentes, seguido de Candelaria y Tacoronte con más de 20.000 habitantes.

En este caso, las cohortes con mayor número de población son las que comprenden las edades entre los 30 y los 49 años, siendo mayoritaria la de 35 a

39 tanto para mujeres como para hombres. Hasta los 64 años a excepción de la cohorte 25 a 29 son mayoritarios los hombres, aunque a partir de esa edad para todas las cohortes son mayoría las mujeres, llegando a ser el doble de población femenina que masculina a partir de los 85 años y significativa la diferencia en la cohorte 100 o más donde no hay ningún hombre pero hay 9 mujeres.

Tabla 5. Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Rural. Año 2011.

Municipio		0-15	16-34	35-64	65-79	80 y +	TOTAL	
RURAL	Arafo	M	424	659	1.138	374	188	2.783
		H	425	655	1.219	328	126	2.753
	Arico	M	513	887	1.719	546	189	3.854
		H	515	962	1.894	574	125	4.070
	Buenavista del Norte	M	281	565	1.063	397	172	2.478
		H	290	680	1.162	376	117	2.625
	Fasnia	M	181	304	587	261	138	1.471
		H	163	353	719	239	70	1.544
	La Guancha	M	384	672	1.124	416	176	2.772
		H	401	701	1.152	354	75	2.683
	San Juan de la Rambla	M	330	694	1.040	345	148	2.557
		H	371	688	1.122	278	77	2.536
	Los Silos	M	314	570	1.021	518	208	2.631
		H	307	595	1.077	482	165	2.626
	El Tanque	M	229	321	614	218	83	1.465
		H	182	391	594	217	54	1.438
	Vilafior de Chasna	M	132	192	379	133	50	886
		H	124	220	430	122	49	945
	TOTAL MUJERES		2.788	4.864	8.685	3.208	1.352	20.897
	TOTAL HOMBRES		2.778	5.245	9.369	2.970	858	21.220
TOTAL AMBOS SEXOS		5.566	10.109	18.054	6.178	2.210	42.117	

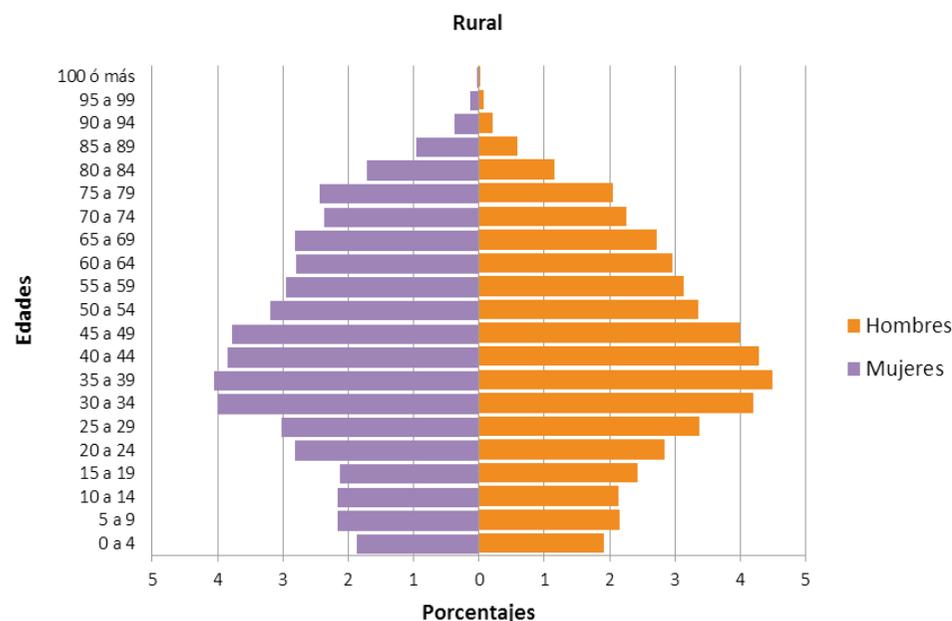
M = Mujeres; H = Hombres.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Gráfica 6. Pirámide de población de la tipología municipal Rural. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Los municipios que se agrupan bajo la tipología municipal "Rural" son los menos poblados de la isla de Tenerife, representando únicamente un 4,64% de su población. Por sexos, suponen el 4,55% de las mujeres y el 4,72% de los hombres de Tenerife.

También es este caso se observa una presencia equilibrada con mayor incidencia de hombres que de mujeres, 50,68% y 49,62% respectivamente. El municipio más poblado es Arico con 7.924 habitantes y el menos poblado es Vilaflor de Chasna con 1.831 habitantes, siendo también el menos poblado de la isla de Tenerife.

Por edades se contempla un mayor número de habitantes en las comprendidas entre los 35 y 64 años, aunque en este caso se hace muy evidente el envejecimiento de la población por la alta concentración de habitantes a partir de los 60 años y hasta los 79 tanto en hombres como en mujeres. Como dato significativo destacar que hay más población en la cohorte de edad 75 a 79 años que en cualquier cohorte anterior a la de 20 a 24 años.

Para esta tipología también las mujeres son mayoría en todas las cohortes a partir de 65 a 69, mientras que anteriormente son mayoría los hombres a excepción de 10 a 14, dándose de nuevo la feminización del envejecimiento.

Tabla 6. Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Turístico. Año 2011.

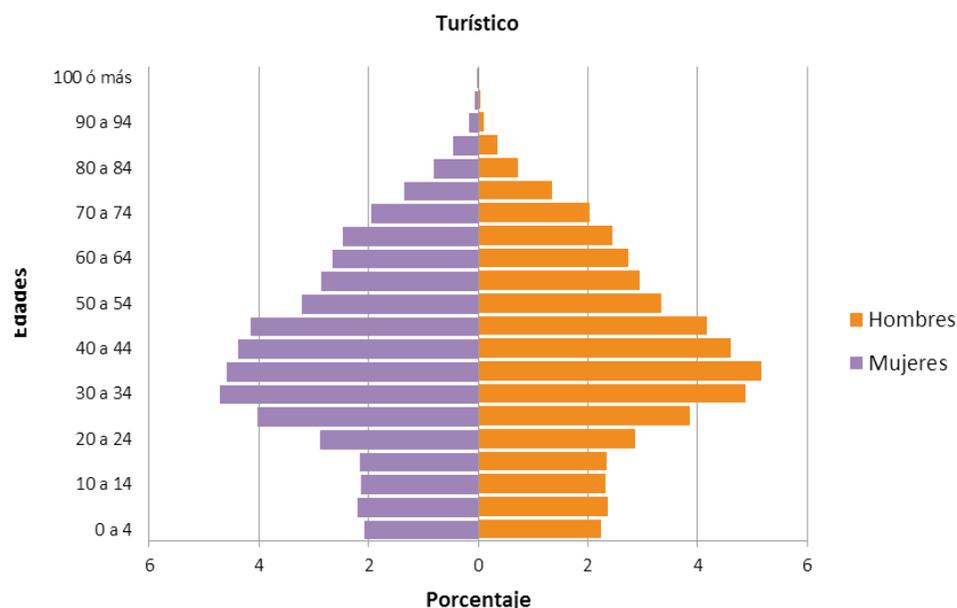
Municipio		0-15	16-34	35-64	65-79	80 y +	TOTAL	
TURÍSTICO	Adeje	M	3.480	6.520	9.822	1.712	366	21.900
		H	3.688	6.425	10.917	1.899	305	23.234
	Arona	M	5.437	10.598	16.370	3.389	709	36.503
		H	5.992	10.868	17.740	3.667	569	38.836
	Puerto de la Cruz	M	1.762	3.807	7.026	3.158	1.054	16.807
		H	1.814	3.919	6.824	2.785	668	16.010
	Santiago del Teide	M	676	1.161	2.555	1.306	410	6.108
		H	703	1.143	2.539	1.311	470	6.166
	TOTAL MUJERES		11.355	22.086	35.773	9.565	2.539	81.318
	TOTAL HOMBRES		12.197	22.355	38.020	9.662	2.012	84.246
	TOTAL AMBOS SEXOS		23.552	44.441	73.793	19.227	4.551	16.5564

M = Mujeres; H = Hombres.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 7. Pirámide de población de la tipología municipal Turístico. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Los cuatro municipios que acoge la tipología municipal “Turístico”, son el 18,22% de la población total de Tenerife, convirtiéndose en la tercera más poblada tras la tipología “Urbano”. Los hombres son el 18,74% del total de los hombres y las mujeres el 17,72% de la totalidad de las mujeres de la Isla.

Por municipios, Arona es el más poblado superando los 50.000 habitantes (junto con Santa Cruz de Tenerife y La Laguna son los únicos municipios que superan esta cifra), y el menos poblado es Santiago del Teide. Por sexos, encontramos una mayor presencia de hombres ya que son el 50,88% de la población.

La mayor concentración de habitantes la encontramos como viene siendo habitual en las edades comprendidas entre los 35 y los 64 años tanto en hombres como en mujeres, concentrándose gran parte de la población en las cohortes que comprenden las edades desde los 30 a los 49 años.

La pirámide es muy similar a la tipología municipal “Residencial” aunque con un mayor peso de la población mayor a partir de los 65 años, donde la presencia también es mayoritaria para las mujeres.

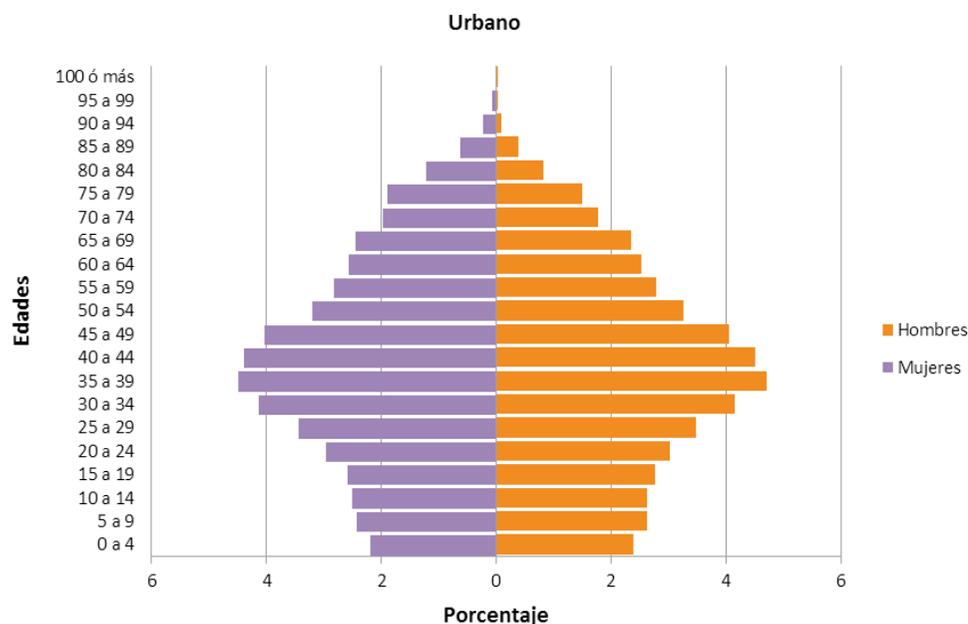
Tabla 7. Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Urbano. Año 2011.

Municipio		0-15	16-34	35-64	65-79	80 y +	TOTAL	
URBANO	Garachico	M	285	586	1.149	462	187	2.669
		H	338	616	1.199	396	109	2.658
	Guía de Isora	M	1.672	2.783	4.259	1.130	303	10.147
		H	1.689	2.766	4.439	1.128	227	10.249
	Güímar	M	1.321	2.294	3.796	1.197	536	9.144
		H	1.397	2.346	3.962	995	287	8.987
	Icod de los Vinos	M	1.648	3.019	5.175	1.700	593	12.135
		H	1.838	3.158	5.140	1.527	349	12.012
	La Matanza de Acentejo	M	644	1.120	1.800	520	153	4.237
		H	695	1.157	1.975	479	112	4.418
	La Orotava	M	3.381	5.252	9.065	2.614	842	21.154
		H	3.602	5.363	8.888	2.208	491	20.552
	Los Realejos	M	2.907	4.776	8.318	2.413	810	19.224
		H	3.098	4.805	8.246	2.133	509	18.791
	Santa Úrsula	M	1.153	1.746	3.239	760	242	7.140
		H	1.259	1.733	3.326	704	171	7.193
La Victoria de Acentejo	M	663	1.194	1.887	561	202	4.507	
	H	713	1.200	2.000	499	124	4.536	
TOTAL MUJERES		13.674	22.770	38.688	11.357	3.868	90.357	
TOTAL HOMBRES		14.629	23.144	39.175	10.069	2.379	89.396	
TOTAL AMBOS SEXOS		28.303	45.914	77.863	21.426	6.247	179.753	

M = Mujeres; H = Hombres.
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



Gráfica 8. Pirámide de población de la tipología municipal Urbano. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Por último, la tipología municipal “Urbano” acoge a los municipios que aglutinan tras la tipología “Metropolitano” al mayor número de población en la isla de Tenerife, al suponer el 19,78% de la población. Por sexos, aporta el 19,69% de las mujeres y el 19,88% de los hombres.

Los nueve municipios que la conforman están compuestos por un 50,27% de mujeres y un 49,73% de hombres, siendo junto con la tipología “Metropolitano” las únicas que tienen una mayor concentración de mujeres.

El municipio más poblado es La Orotava, seguido muy de cerca de Los Realejos, y el menos poblado es Garachico.

Por edades, la franja de edad que mayor concentración de población tiene es la de 35 a 64 años, y por cohortes destacan aquellas que comprenden las edades de 30 a 49 años. En todas las cohortes hasta 50 a 54 tienen una mayor presencia los hombres mientras que a partir de esa cohorte son mayoría las mujeres.

Los datos muestran que todas las tipologías municipales reflejan la tendencia de la isla de Tenerife al darse una baja natalidad y un cada vez mayor envejecimiento de la población fundamentalmente de la población femenina.

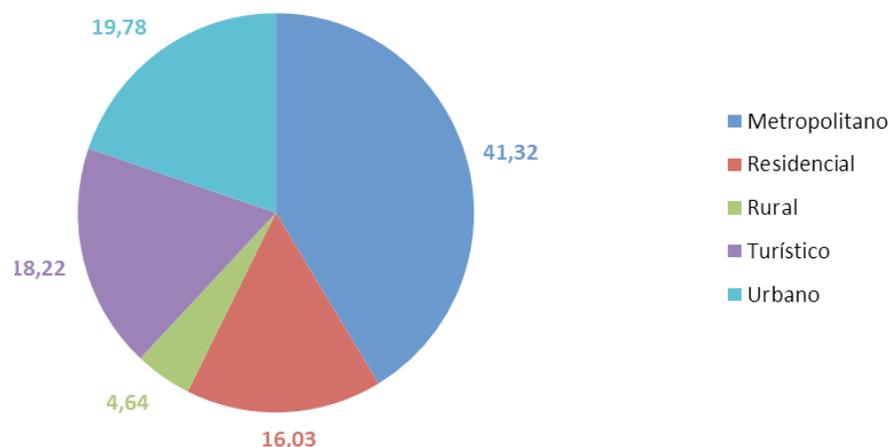
Tabla 8. Población según sexo y tipología municipal. Año 2011.

	Mujeres	%	Hombres	%	AMBOS SEXOS	%
Metropolitano	194.055	51,68	181.403	48,32	375.458	41,32
Residencial	72.303	49,64	73.360	50,36	145.663	16,03
Rural	20.897	49,62	21.220	50,38	42.117	4,64
Turístico	81.318	49,12	84.246	50,88	165.564	18,22
Urbano	90.357	50,27	89.396	49,73	179.753	19,78
TOTAL	458.930	50,51	449.625	49,49	908.555	100,00

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 9. Peso poblacional por tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).



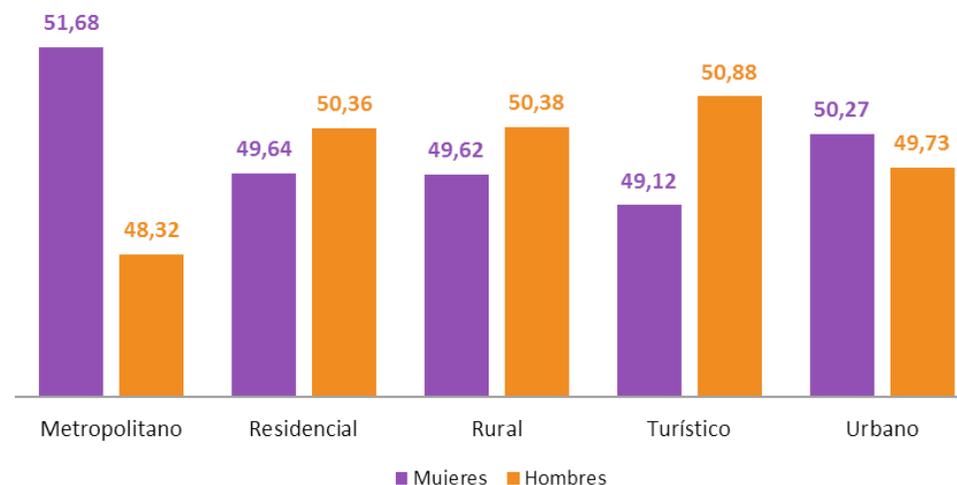
Los datos indican el porcentaje de población que recoge esa tipología municipal de la población total de la isla.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

De los 31 municipios que forman la isla de Tenerife, dos de ellos concentran a casi la mitad de la población, ambos agrupados bajo la tipología municipal “Metropolitano” y con un total de 375.458 habitantes, esto es el 41,32% de la población de Tenerife. El resto de los municipios que aglutinan al 58,68% de la población, se concentran mayoritariamente en los municipios que conforman las tipologías “Turístico” y “Urbano”, siendo menos significativa la tipología “Residencial” y “Rural”, esta última con únicamente un 4,64% de la población.

Gráfica 10. Población según sexo y tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en esa tipología municipal.

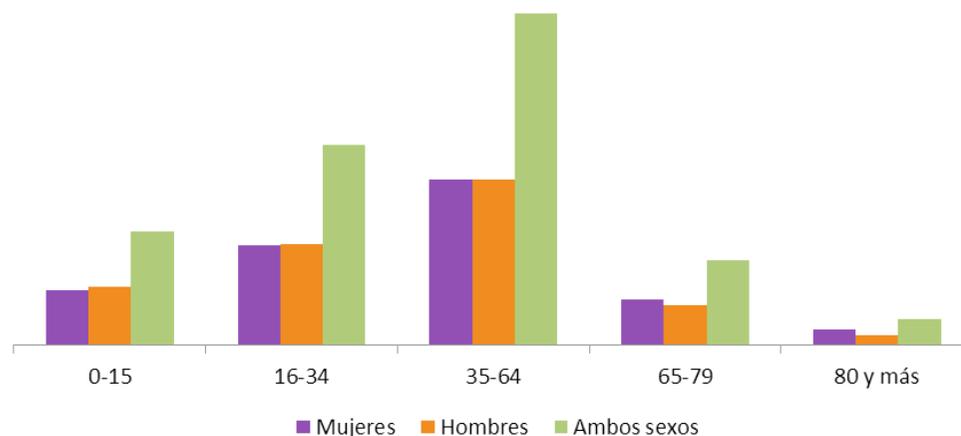
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En tres de las cinco tipologías encontramos un porcentaje mayor de hombres que de mujeres superando el 50%, mientras que para la totalidad de la isla de Tenerife son más mujeres que hombres, observando una casi total paridad con una diferencia de únicamente 1,02 puntos porcentuales, lo que se explica en parte por la mayor incidencia de la mortalidad en los hombres y la mayor esperanza de vida de las mujeres, a pesar del mayor número de nacimientos de niños.



**Gráfica 11. Población según sexo y edad. Tenerife.
Año 2011.**



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tanto en los datos referidos a la isla de Tenerife como en los referidos a las tipologías municipales el mayor número de población se encuentra en la franja de edad de 35 a 64 años, siendo más hombres en todas ellas a excepción de "Metropolitano" que son más mujeres. Así mismo en las edades 16-34 hay más hombres que mujeres, por lo tanto también hay más hombres que mujeres en edad de trabajar, aunque la diferencia es de tan solo 1.241 hombres más que mujeres; tendencia que se invierte en las edades comprendidas a partir de los 65 años donde hay una mayoría de mujeres, visibilizando el proceso de feminización del envejecimiento.

En la tabla siguiente se presentan los datos más significativos para cada una de las tipologías municipales:

**Tabla 9. Distribución de la población según grupo de edad y tipología municipal.
Año 2011.**

	Grupos de edad	Número absoluto	Peso poblacional (%)
Metropolitano	Menos de 20	69.931	18,63
	De 20 a 39	119.577	31,85
	De 40 a 64	129.771	34,56
	65 y más	56.179	14,96
	TOTAL	375.458	100,00
Residencial	Menos de 20	31.153	21,39
	De 20 a 39	47.184	32,39
	De 40 a 64	50.525	34,69
	65 y más	16.801	11,53
	TOTAL	145.663	100,00
Rural	Menos de 20	7.144	16,96
	De 20 a 39	12.126	28,79
	De 40 a 64	14.459	34,33
	65 y más	8.388	19,92
	TOTAL	42.117	100,00
Turístico	Menos de 20	29.552	17,85
	De 20 a 39	54.583	32,97
	De 40 a 64	57.651	34,82
	65 y más	23.778	14,36
	TOTAL	165.564	100,00
Urbano	Menos de 20	36.171	20,12
	De 20 a 39	54.560	30,35
	De 40 a 64	61.349	34,13
	65 y más	27.673	15,40
	TOTAL	179.753	100,00

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En todas las tipologías municipales observamos el mismo fenómeno que en la pirámide poblacional de la isla de Tenerife para 2011, un mayor peso poblacional en los grupos de edad que comprenden las edades de 20 a 64 años con una mayor significancia de los grupos que oscilan de los 40 a los 64 años.

A excepción de la tipología “Rural”, el peso poblacional de las/os menores de 20 años es mayor a 65 y más, superando en dos de ellas el 20% de la población, destacando la tipología “Residencial” donde la población de menos de 20 años casi es el doble que la población de 65 y más; sin embargo en la tipología “Rural” se observa el fenómeno inverso: hay un mayor número de personas mayores de 65 años siendo su peso poblacional también mayor, por lo que el envejecimiento de la población se hace patente en estos municipios, siendo mayoritaria la presencia de mujeres que adquieren una representación significativa en relación a los hombres a partir de los 80 años.

Tabla 10. Población extranjera según sexo, continente de procedencia y tipología municipal. Año 2011.

		Resto UE-27	Resto Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas	TOTAL
Metropolitano	M	4.638	233	525	7.182	852	5	3	13.438
	H	4.564	187	1.225	5.392	791	5	2	12.166
	AS	9.202	420	1.750	12.574	1.643	10	5	25.604
Residencial	M	6.786	259	447	3.678	190	3	6	11.369
	H	7.504	215	949	3.088	225	0	8	11.989
	AS	14.290	474	1.396	6.766	415	3	14	23.358
Rural	M	1.442	25	17	308	8	1	0	1.801
	H	1.393	38	53	230	7	0	0	1.721
	AS	2.835	63	70	538	15	1	0	3.522
Turístico	M	23.585	1.291	1.210	5.184	1.773	6	0	33.049
	H	24.496	1.038	2.570	4.516	2.157	4	8	34.789
	AS	48.081	2.329	3.780	9.700	3.930	10	8	67.838
Urbano	M	5.397	159	183	1.947	113	1	1	7.801
	H	5.478	138	483	1.461	111	3	2	7.676
	AS	10.875	297	666	3.408	224	4	3	15.477
TOTAL	M	41.848	1.967	2.382	18.299	2.936	21	32	67.458
	H	43.435	1.616	5.280	14.687	3.291	20	25	68.341
	AS	85.283	3.583	7.662	32.986	6.227	41	57	

M = Mujeres; H = Hombres; AS = Ambos Sexos.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

La población extranjera se concentra mayoritariamente en los municipios que comprenden la tipología municipal “Turístico”, dado que acoge al 49,95% del total, proviniendo fundamentalmente del resto de países que conforman la Unión Europea que suponen un 70,88%.

La tipología municipal “Metropolitano” es la segunda más poblada con extranjeras/os con un 18,85% cuya procedencia mayoritaria es de América ya que representa el 49,11%, seguida muy de cerca de los países de la Unión Europea con un 35,94%.

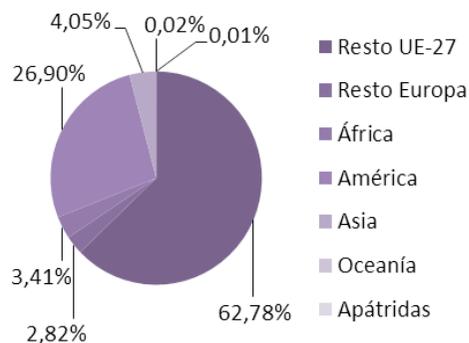
La “Residencial”, tercera más poblada con un 17,20% de personas extranjeras, destaca por tener un 61,12% de personas procedentes del resto de países de la Unión Europea.

Las tipologías “Rural” y “Urbano” con un 2,59% y un 11,40% respectivamente son las menos habitadas por la población extranjera y en ambos casos se observa una mayoría de personas procedentes del resto de países de la Unión Europea.

Por sexos, existe un equilibrio entre la población extranjera de la isla de Tenerife ya que se compone por un 49,67% de mujeres y un 50,33% de hombres. Ambos sexos concentran su presencia en la tipología municipal “Turístico”. La procedencia para ambos sexos es mayoritaria de países de la Unión Europea, con un 62,04% de las mujeres y un 63,56% de los hombres, seguida de América con un 27,13% y un 21,49% respectivamente.

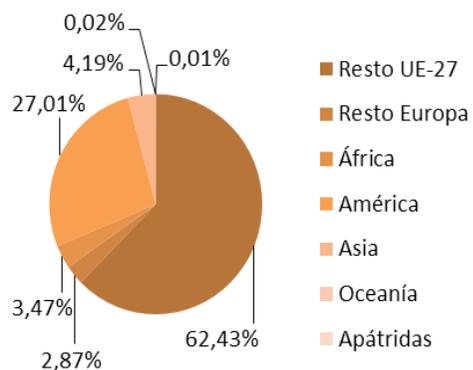


Gráfica 12. Población extranjera femenina según continente de procedencia. Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

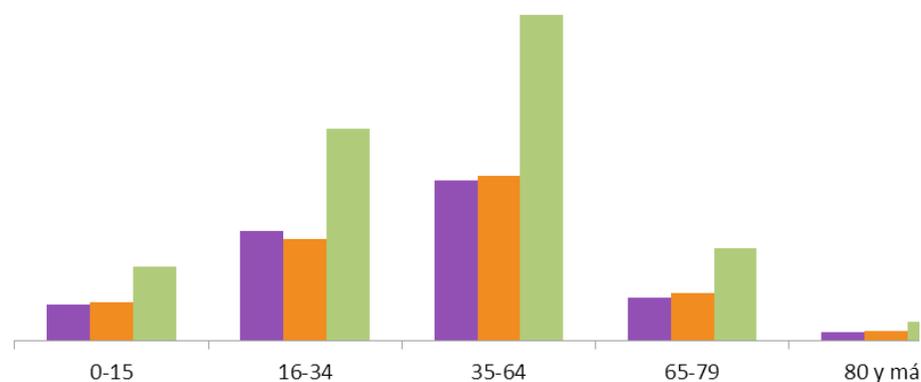
Gráfica 13. Población extranjera masculina según continente de procedencia. Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las procedencias de las mujeres y los hombres extranjeros presentan el mismo comportamiento, superando el 60% la procedencia de personas de los países de la Unión Europea y seguido por personas procedentes de países del continente americano y fundamentalmente de Sudamérica.

Gráfica 14. Población extranjera según sexo y edad. Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Mujeres y hombres de nacionalidad extranjera se concentran en las edades comprendidas entre los 35 y los 64 años fundamentalmente, siendo un 44,59% para las mujeres y un 45,41% para los hombres, seguido de las edades de 16 a 34 años, con un 30,62% y un 28,03% respectivamente. En ambos casos la población extranjera que habita en Tenerife está en edad de trabajar.

Tabla 11. Población española y extranjera según sexo y municipio.
Tipología Municipal Metropolitano. Año 2011.

	Municipio		Población española		Población extranjera		TOTAL	
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo		
METROPOLITANO	La Laguna	M	72.841	47,55	5.439	3,55	78.280	
		H	69.916	45,64	4.991	3,26	74.907	
	Santa Cruz de Tenerife	M	107.776	48,49	7.999	3,60	115.775	
		H	99.321	44,68	7.175	3,23	106.496	
	TOTAL MUJERES			180.617	48,11	13.438	3,58	194.055
	TOTAL HOMBRES			169.237	45,07	12.166	3,24	181.403
TOTAL AMBOS SEXOS			349.854	93,18	25.604	6,82	375.458	

M = Mujeres; H = Hombres. Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

Tabla 12. Población española y extranjera según sexo y municipio.
Tipología Municipal Residencial. Año 2011.

	Municipio		Población española		Población extranjera		TOTAL	
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo		
RESIDENCIAL	Candelaria	M	11.938	45,99	1.275	4,91	13.213	
		H	11.563	44,55	1.181	4,55	12.744	
	Granadilla de Abona	M	14.915	35,89	5.433	13,07	20.348	
		H	15.303	36,83	5.904	14,21	21.207	
	El Rosario	M	7.842	45,11	593	3,41	8.435	
		H	8.322	47,87	626	3,60	8.948	
	San Miguel de Abona	M	5.298	30,93	3.154	18,41	8.452	
		H	5.392	31,48	3.286	19,18	8.678	
	El Sauzal	M	4.211	46,45	359	3,96	4.570	
		H	4.098	45,21	397	4,38	4.495	
	Tacoronte	M	11.386	48,04	426	1,80	11.812	
		H	11.430	48,23	457	1,93	11.887	
	Tegueste	M	5.344	49,14	129	1,19	5.473	
		H	5.263	48,40	138	1,27	5.401	
	TOTAL MUJERES			60.934	41,83	11.369	7,81	72.303
	TOTAL HOMBRES			61.371	42,13	11.989	8,23	73.360
	TOTAL AMBOS SEXOS			122.305	83,96	23.358	16,04	145.663

M = Mujeres; H = Hombres. Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

Tabla 13. Población española y extranjera según sexo y municipio.
Tipología Municipal Rural. Año 2011.

	Municipio		Población española		Población extranjera		TOTAL
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
RURAL	Arafo	M	2.687	48,54	96	1,73	2.783
		H	2.669	48,21	84	1,52	2.753
	Arico	M	3.034	38,29	820	10,35	3.854
		H	3.320	41,90	750	9,46	4.070
	Buenavista del Norte	M	2.337	45,80	141	2,76	2.478
		H	2.467	48,34	158	3,10	2.625
	Fasnia	M	1.416	46,97	55	1,82	1.471
		H	1.495	49,59	49	1,63	1.544
	La Guancha	M	2.674	49,02	98	1,80	2.772
		H	2.607	47,79	76	1,39	2.683
	San Juan de la Rambla	M	2.441	47,93	116	2,28	2.557
		H	2.441	47,93	95	1,87	2.536
	Los Silos	M	2.328	44,28	303	5,76	2.631
		H	2.285	43,47	341	6,49	2.626
	El Tanque	M	1.409	48,54	56	1,93	1.465
		H	1.381	47,57	57	1,96	1.438
	Vilafior de Chasna	M	770	42,05	116	6,34	886
		H	834	45,55	111	6,06	945
TOTAL MUJERES			19.096	45,34	1.801	4,28	20.897
TOTAL HOMBRES			19.499	46,30	1.721	4,09	21.220
TOTAL AMBOS SEXOS			38.595	91,64	3.522	8,36	42.117

M = Mujeres; H = Hombres. Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.



Tabla 14. Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Turístico. Año 2011.

	Municipio		Población española		Población extranjera		TOTAL	
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo		
TURÍSTICO	Adeje	M	10.813	23,96	11.087	24,56	21.900	
		H	11.290	25,01	11.944	26,46	23.234	
	Arona	M	21.656	28,74	14.847	19,71	36.503	
		H	22.761	30,21	16.075	21,34	38.836	
	Puerto de la Cruz	M	12.903	39,32	3.904	11,90	16.807	
		H	12.463	37,98	3.547	10,81	16.010	
	Santiago del Teide	M	2.897	23,60	3.211	26,16	6.108	
		H	2.943	23,98	3.223	26,26	6.166	
	TOTAL MUJERES			48.269	29,15	33.049	19,96	81.318
	TOTAL HOMBRES			49.457	29,87	34.789	21,01	84.246
TOTAL AMBOS SEXOS			97.726	59,03	67.838	40,97	165.564	

M = Mujeres; H = Hombres.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Casi todos los municipios presentan un mayor número de población española que extranjera tanto en mujeres como en hombres, rondando para cada uno de los sexos entre el 40 y el 50% de población española y menos del 10% de población extranjera.

Cinco municipios: Granadilla de Abona, San Miguel de Abona, Arico (solamente en el caso de las mujeres), Puerto de la Cruz y Guía de Isora tienen una población extranjera para cada uno de los sexos que oscila entre el 10 y el 20%, destacando el caso de San Miguel de Abona que en ambos sexos el dato está más cercano al 20%.

Los municipios que forman parte de la tipología municipal "Turístico" a excepción de Puerto de la Cruz, esto es Adeje, Arona y Santiago del Teide, presentan una representación equilibrada entre la población española y extranjera dado que en ninguno de los casos se supera el 60% de representación, destacando los

casos de Adeje y Santiago del Teide donde la población extranjera supera el 50% (51,03% y 52,42% respectivamente).

Tabla 15. Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Urbano. Año 2011.

	Municipio		Población española		Población extranjera		TOTAL	
			Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo		
URBANO	Garachico	M	2.524	47,38	145	2,72	2.669	
		H	2.532	47,53	126	2,37	2.658	
	Guía de Isora	M	7.964	39,05	2.183	10,70	10.147	
		H	7.924	38,85	2.325	11,40	10.249	
	Güímar	M	8.670	47,82	474	2,61	9.144	
		H	8.538	47,09	449	2,48	8.987	
	Icod de los Vinos	M	11.332	46,93	803	3,33	12.135	
		H	11.166	46,24	846	3,50	12.012	
	La Matanza de Acentejo	M	3.941	45,53	296	3,42	4.237	
		H	4.093	47,29	325	3,76	4.418	
	La Orotava	M	20.033	48,03	1.121	2,69	21.154	
		H	19.550	46,88	1.002	2,40	20.552	
	Los Realejos	M	17.584	46,26	1.640	4,31	19.224	
		H	17.300	45,51	1.491	3,92	18.791	
	Santa Úrsula	M	6.217	43,38	923	6,44	7.140	
		H	6.302	43,97	891	6,22	7.193	
	La Victoria de Acentejo	M	4.291	47,45	216	2,39	4.507	
		H	4.315	47,72	221	2,44	4.536	
	TOTAL MUJERES			82.556	45,93	7.801	4,34	90.357
	TOTAL HOMBRES			81.720	45,46	7.676	4,27	89.396
TOTAL AMBOS SEXOS			164.276	91,39	15.477	8,61	179.753	

M = Mujeres; H = Hombres.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

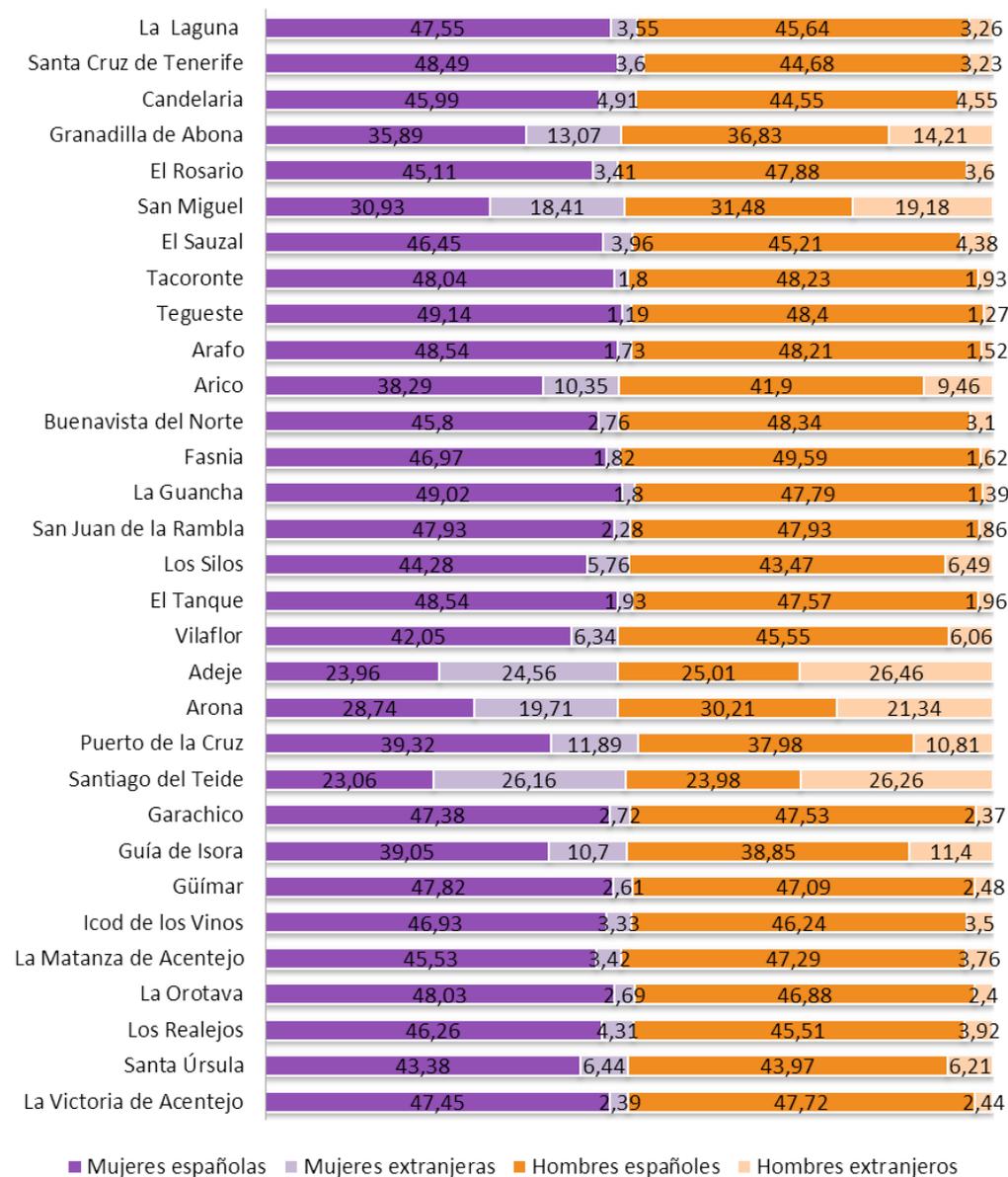
En la Gráfica 15 se presenta la distribución de la población española y extranjera en cada uno de los municipios de la isla de Tenerife:

Gráfica 15. Distribución de la población española y extranjera según sexo y municipio. Año 2011. (Porcentaje).

Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres españolas/es y extranjeras/os en ese municipio.

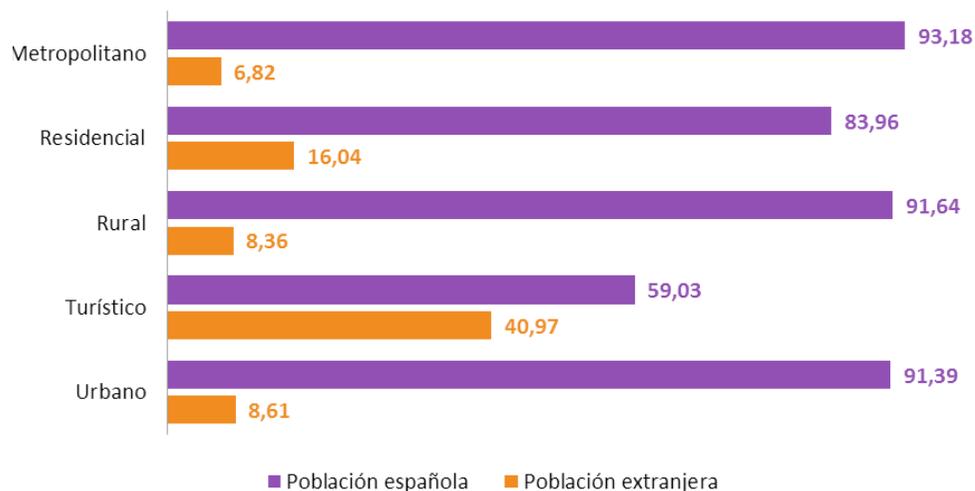
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Por tipologías municipales la distribución queda de la siguiente manera:

Gráfica 16. Población española y extranjera según tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de población española y extranjera en esa tipología municipal.

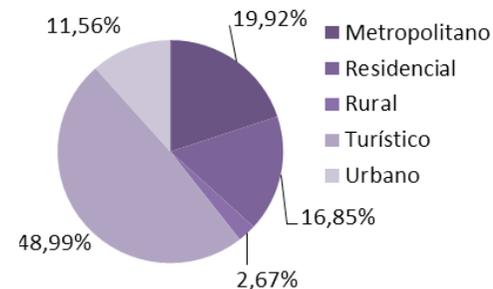
Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las tipologías municipales, la tendencia es la misma que en sus municipios en cuanto a la distribución de la población española y extranjera. En el caso de la tipología municipal "Turístico" los datos se distancian más debido a que en Puerto de la Cruz el porcentaje de población extranjera no es tan alta como en los otros tres municipios que la componen. Así mismo en el caso de la tipología municipal "Residencial" la población extranjera supera el 10% por los altos porcentajes de Granadilla de Abona y San Miguel de Abona.

Para la totalidad de la isla de Tenerife la población extranjera se distribuye de la siguiente manera:

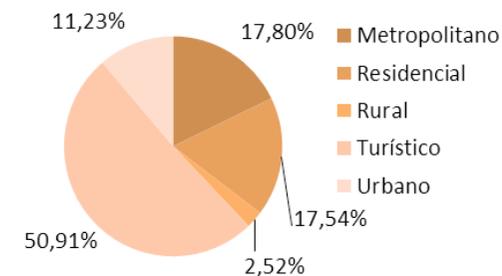
Gráfica 17. Distribución de las mujeres extranjeras por tipología municipal. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 18. Distribución de los hombres extranjeros por tipología municipal. Año 2011.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

DINÁMICA DE LA POBLACIÓN

1. Natalidad y Fecundidad.

Tabla 16. Natalidad según estado civil de la madre. Tenerife y Canarias. Años 2000, 2005 y 2010.

Estado Civil	2000	2005	2010
TENERIFE			
Casadas	5.262	4.678	3.425
No casadas	2.161	3.758	4.354
TOTAL	7.423	8.436	7.779
CANARIAS			
Casadas	12.723	10.748	7.680
No casadas	6.258	9.379	10.625
TOTAL	18.981	20.127	18.305

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

En torno al 40% de las mujeres canarias que deciden ser madres residen en la isla de Tenerife, dándose un incremento desde el año 2000 al 2010, ya que los datos porcentuales nos indican que en 2000 fueron el 39,11%, en el año 2005 el 41,91% y en el año 2010 el 42,50%.

Desde el año 2000 hasta el 2010 se ha producido una inversión de la tendencia en cuanto a la vinculación del estado civil y la decisión de las mujeres de ser madres, presentando la misma evolución el territorio regional y el insular. Mientras que en el año 2000 la cifra de mujeres casadas superaba al de mujeres no casadas en más del doble, en el año 2010 la cifra de mujeres no casadas supera a la de mujeres casadas.

Tabla 17. Nacimientos según edad de la madre. Tenerife. Años 2000, 2005 y 2010.

Edad	2000	2005	2010
Menores de 15 años	2	2	3
De 15 a 19	322	312	195
De 20 a 24	1.103	1.002	923
De 25 a 29	2.234	2.188	1.775
De 30 a 34	2.382	2.947	2.629
De 35 a 39	1.195	1.613	1.840
De 40 a 44	176	352	386
De 45 a 49	9	15	28
Mayores de 50 años	0	5	0
No consta	0	0	0
TOTAL	7.423	8.436	7.779

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

Las cifras totales nos indican que ha habido más nacimientos en 2010 que en 2000, sin embargo del año 2000 al 2005 hubo un incremento de los nacimientos que se convierte en descenso en el lustro 2005-2010.

El grupo de edad que mayor número de nacimientos genera es para todos los años el de 30 a 34, seguido por el de 25 a 29 en los años 2000 y 2005 y del de 35 a 39 en el año 2010, lo que indica un progresivo retraso en la edad de las mujeres cuando son madres.

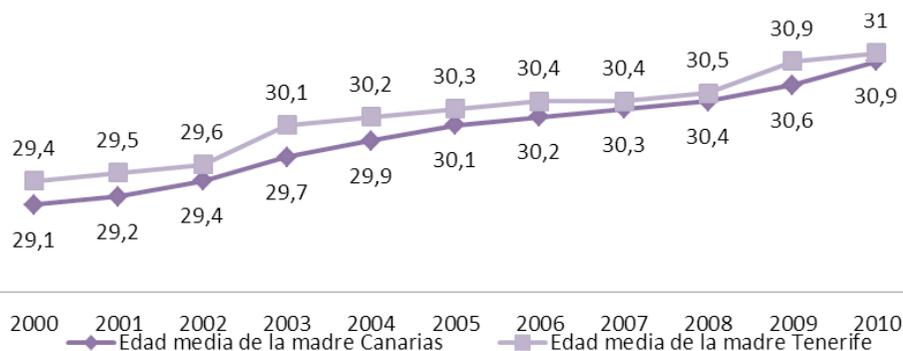
Destacar la baja cifra de menores de 15 años, aunque la cifra para Tenerife supone en torno al 40-50% de los nacimientos en estas edades de Canarias. Así mismo ha habido un descenso notable de los nacimientos de madres con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años, es decir madres adolescentes, que ha pasado de 322 a 195, siendo el descenso del 39,44%.

Las edades comprendidas entre los 20 y los 29 años han sufrido un descenso a lo largo de la década, mientras que de los 30 a los 44 años se ha incrementado el número de nacimientos. Destacar que de 40 a 44 años hay más del doble de nacimientos en 2010 que en 2000.



Los datos nos indican que las mujeres de Tenerife cada vez más retrasan la edad de la maternidad, lo que se muestra en la Gráfica 19:

Gráfica 19. Evolución de la edad media de la madre. Tenerife y Canarias. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las mujeres de Tenerife superan a la media de Canarias en cuanto a la edad de la maternidad se refiere, observándose un incremento desde el año 2000 cuando era de 29,4 hasta el año 2010 que asciende a 31 años. Mencionar que en el caso de los padres las edades medias son superiores, generalmente en tres años, a las de las madres en todos los periodos tanto en Canarias como en Tenerife.

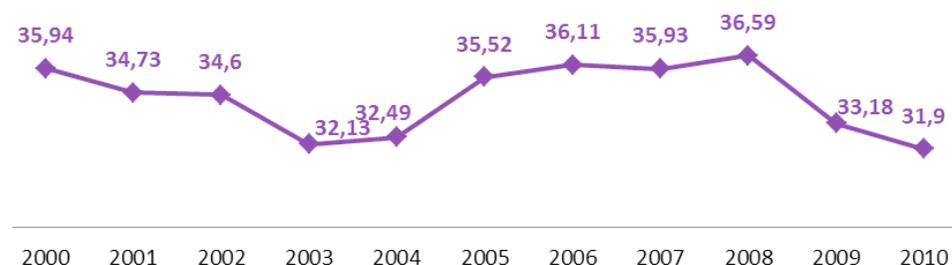
Gráfica 20. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad. Tenerife. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En el año 2010 la tasa bruta de natalidad, que representa el número de nacidos/as vivos/as por cada 1000 habitantes en el año de referencia, se sitúa en 8,57 tras haber sufrido fluctuaciones en la última década. Del año 2000 al 2003 se produce un descenso que se convierte en incremento entre 2004 y 2006 para iniciar de nuevo un periodo de descenso hasta 2010. Los periodos que más han sufrido el declive de la tasa bruta de natalidad han sido los comprendidos entre los años 2008 y 2010, coincidiendo con el inicio y recrudescimiento de la actual coyuntura económica de crisis que estamos viviendo.

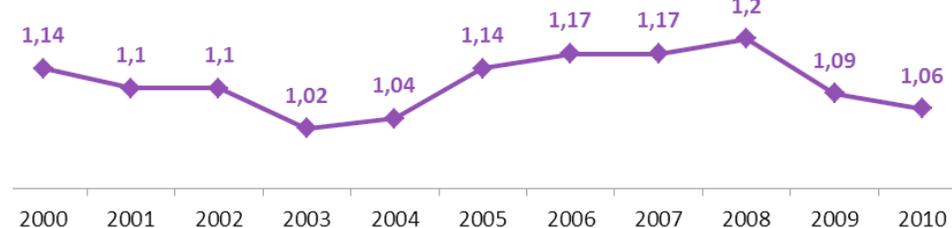
Gráfica 21. Evolución de la Tasa General de Fecundidad. Tenerife. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

El mismo fenómeno que en la tasa bruta de natalidad se observa en la tasa general de fecundidad, la cual nos indica el número de nacidos/as vivos/as de madres con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años por cada 1000 mujeres en esas edades. Del año 2000 al 2003 decae la tasa de fecundidad que se recupera entre 2004 y 2008 llegando a estar en este último año por encima de la cifra de 2000; sin embargo entre 2008 y 2010, también coincidiendo con la crisis económica, se experimenta la mayor caída de la década bajando de 36,59 a 31,90, siendo este último dato el más bajo de los años valorados.

Gráfica 22. Evolución del Índice Sintético de Fecundidad. Tenerife. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

El índice sintético de fecundidad es una estimación del número medio de hijos/as que tendría una mujer durante su vida fértil. Como se percibe en la gráfica, el índice de referencia ha sufrido fluctuaciones en la última década, caracterizada por un periodo de decrecimiento hasta el año 2003 que arroja el dato más bajo de la década, seguido de un periodo de acrecentamiento hasta 2008 para volver a bajar hasta 2010 a 1,06 hijos/as por mujer. Al igual que en las tasas valoradas anteriormente, la mayor caída se produce entre 2008 y 2010.

2. Defunciones y Esperanza de Vida.

Tabla 18. Evolución de las defunciones y la tasa de mortalidad según sexo. Tenerife. Años 2000-2010.

	Defunciones			Tasa de Mortalidad		
	Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS	Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
2000	2.307	2.809	5.116	6,3	7,8	7
2001	2.313	2.780	5.093	6	7,4	6,7
2002	2.274	2.723	4.997	5,7	6,9	6,3
2003	2.429	2.922	5.351	6	7,3	6,6
2004	2.508	2.958	5.466	6,1	7,3	6,7
2005	2.579	3.033	5.612	6,1	7,2	6,6
2006	2.430	3.058	5.488	5,6	7,2	6,4
2007	2.633	3.279	5.912	6	7,5	6,8
2008	2.640	3.138	5.778	5,9	7,1	6,5
2009	2.775	2.965	5.740	6,1	6,6	6,4
2010	2.551	3.089	5.640	5,6	6,9	6,2

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

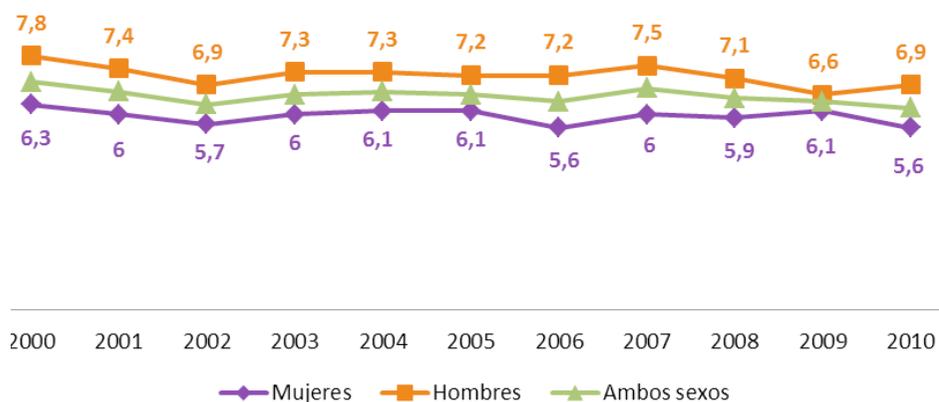
Elaboración propia.

Es una constante a lo largo de la década estudiada el mayor número de defunciones en hombres que en mujeres, oscilando entre las 190 muertes más



de hombres en el año 2009 hasta las 646 del año 2007. Así mismo, la tasa de mortalidad también es mayor en los hombres que en las mujeres; en la Gráfica 23 se muestra la evolución:

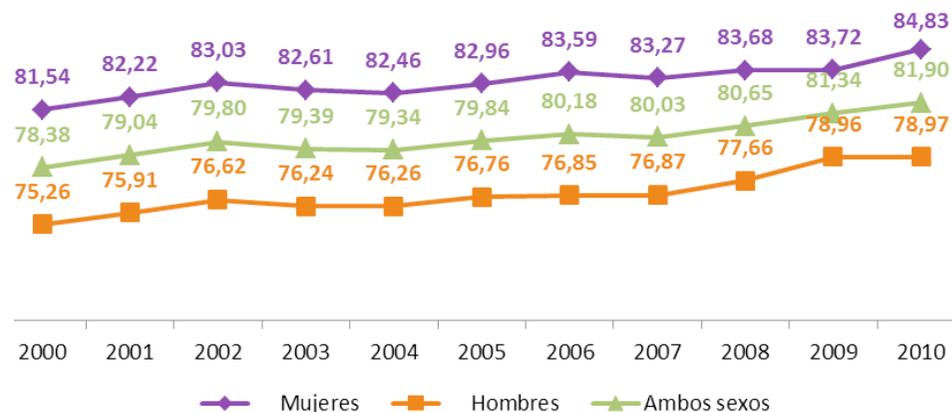
Gráfica 23. Evolución de la Tasa de Mortalidad según sexo. Tenerife. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tanto en hombres como en mujeres se experimenta una caída de la tasa de mortalidad, lo que indica una mejora de la salud de la población ya que cada vez muere menos gente. La tasa de mortalidad de las mujeres es menor a la de los hombres en todos los años, acortándose a lo largo de la década el distanciamiento entre ambos sexos.

Gráfica 24. Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2000-2010.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia.

En la década 2000-2010 se ha experimentado un aumento de la esperanza de vida tanto en hombres como en mujeres, siendo ligeramente mayor en los hombres ya que para estos se ha incrementado en 3,71 años y para las mujeres en 3,29 años; sin embargo, las mujeres siguen teniendo una mayor esperanza de vida al nacer oscilando entre los 81 a los casi 85 años, mientras que en los hombres las cifras oscilan entre los 75 y los 79 años. Esta mayor longevidad de las mujeres ya la hemos observado en las pirámides de edad tanto en las de Tenerife como en las relativas a las diferentes tipologías municipales y refuerzan el proceso de envejecimiento de la población, sobre todo de la femenina al ser también las mujeres las que menor tasa de mortalidad presentan.

FAMILIAS Y HOGARES

Tabla 19. Tipología de hogares. Comarcas de Tenerife. Años 2004 y 2007. (Porcentaje).

	Hogares unipersonales		Pareja con hijos/as		Pareja sin hijos/as		Madres solas con hijos/as		Otros	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Metropolitana	20,1	17,8	45,8	45,2	16,9	17,5	8,7	12,3	8,5	7,2
Acentejo	14,4	12,7	52,2	48	17	19,3	5,3	6,8	11,1	13,2
Daute	21,9	19,4	42,3	42,1	19,3	16,7	5,9	9	10,6	12,8
Icod	14,2	12,6	54,5	52,9	15,7	14,6	4	10,1	11,6	9,8
Valle de La Orotava	19,6	17,5	49,6	51	15,8	15,2	7,8	10,3	7,2	6
Abona	25,1	22,3	42	46,9	20	19,8	7,9	5,4	5	5,6
Suroeste	31,8	28,4	30	29,9	21,7	26	10,7	6,9	5,8	8,8
Valle de Güímar	18,2	15,9	44,6	45,5	19,1	19,8	9,3	12,3	8,8	6,5
TENERIFE	21,8	19,6	43,8	43,4	18	19,2	8,5	10	7,9	7,8

Los datos indican el porcentaje sobre el total de los hogares que componen la muestra para cada comarca.

Dentro de la categoría "Otros" se encuentran aquellas clases de familias que por su escasa representatividad muestral han tenido que agruparse. Son las familias constituidas por un padre solo con hijos, familias con dos o más núcleos familiares (varias familias compartiendo el mismo hogar).

Fuente: Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Para la isla de Tenerife, todas las tipologías de hogares han descendido a excepción de la de "Madres solas con hijos/as", ya que en 2007 hay un porcentaje de familias monomarentales mayor que en 2004, incrementándose en 1,5 puntos porcentuales.

Por comarcas se han dado fenómenos contrarios, en algunas de ellas ha descendido la representación de familias monomarentales (Suroeste ha descendido en 3,8

puntos y Abona en 2,5), mientras que en otras se ha incrementado. Cabe destacar la comarca Icod por ser la que mayor incremento ha experimentado pasando del 4% en 2004 al 10% (4 puntos porcentuales) en 2007, seguida de la comarca Daute que ha pasado de 5,9% a 9% (3,1 puntos porcentuales).

El dato relativo a hogares compuestos por un padre con sus hijas/os no se muestra debido a que esta categoría ha sido agrupada en "Otros" por ser poco representativa, tal y como se indica al pie de la tabla, lo que revela que o bien las mujeres cada vez más deciden ser madres solteras, o que las madres no afrontan la maternidad en solitario sino que la pareja no está casada, o que ante la disolución de una pareja se sigue otorgando la custodia a las madres.

Tabla 20. Hogares por persona principal. Comarcas de Tenerife. Años 2004-2007. (Porcentaje).

	Mujeres		Hombres	
	2004	2007	2004	2007
Metropolitana	31,4	41,4	68,6	58,6
Acentejo	24,3	36,7	75,7	63,3
Daute	25,9	33,3	74,1	66,7
Icod	31,7	47,9	68,3	52,1
Valle de La Orotava	24,2	38,6	75,8	61,4
Abona	19,5	27,8	80,5	72,2
Suroeste	31,5	32,1	68,5	67,9
Valle de Güímar	27,7	36,1	72,3	63,9
TENERIFE	29	37,7	71	62,3

Los datos indican el porcentaje sobre el total de los hogares que componen la muestra para cada comarca.

Fuente: Encuesta de ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Paralelamente al incremento de las familias monomarentales, se ha dado un aumento de los hogares cuya persona principal es una mujer, ya sea porque se le incluye en esa categoría desde el propio hogar o porque es la persona que



mayores ingresos económicos aporta al mismo, ascendiendo a un 8,7% sobre el total de los hogares.

En todas las comarcas se da el mismo fenómeno, siendo la que menor se incrementa la comarca Suroeste con tan solo un 0,6% y la que mayor incremento presenta la comarca Icod con un incremento de 16,2 puntos porcentuales seguida de Valle de La Orotava con una representación de 14,4 puntos porcentuales más.

A pesar de ese mayor número que se ha dado en todas las comarcas, los hogares tinerfeños siguen mayoritariamente identificando a la persona principal del hogar con un hombre y no necesariamente porque sea la persona que mayores ingresos aporta al hogar.

Tabla 21. Población de 16 y más años según umbral de pobreza y sexo. Canarias. Años 2008-2010.

	Por encima de la línea de pobreza relativa			Por debajo de la línea de pobreza relativa		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Mujeres	639.220	616.186	593.120	212.327	246.883	282.363
Hombres	664.180	641.461	620.573	180.078	215.192	242.920
AMBOS SEXOS	1.303.400	1.257.647	1.213.693	392.405	462.075	525.283

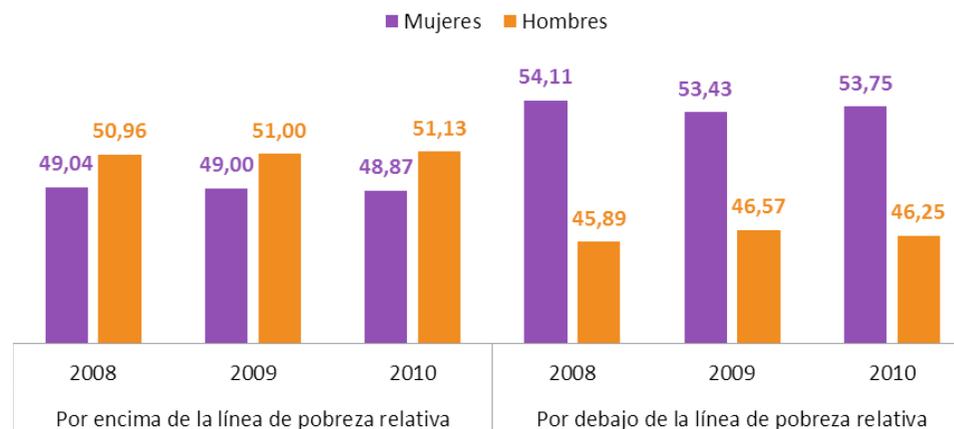
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tal y como representa la tabla y la gráfica, las personas que están por encima de la línea de pobreza relativa son mayoritariamente hombres aunque las diferencias no son tan significativas como en la categoría que indica las personas que están por debajo de la línea de pobreza relativa donde son más mujeres, dándose un mayor distanciamiento en los datos porcentuales de representación entre hombres y mujeres.

Los datos absolutos nos muestran que en Canarias ha descendido el número tanto de mujeres como de hombres que están por encima de la línea relativa de pobreza, siendo más significativa la cifra en las mujeres cuya diferencia

entre 2008 y 2010 asciende a 46.100 mujeres menos que la de los hombres cuya diferencia es de 43.607. Es decir, la población canaria cada vez es más pobre y las mujeres sobrepasan más la fina línea que separa la pobreza de la no pobreza, lo que se demuestra en los datos que arroja la categoría “Por debajo de la línea de pobreza relativa”, debido a que hay más mujeres pobres que hombres y cada vez más, ya que en 2008 habían 32.249 mujeres más que hombres bajo la línea de la pobreza relativa y en 2010 las mujeres superaban a los hombres en 39.443 personas.

Gráfica 25. Población de 16 y más años según umbral de pobreza y sexo. Canarias. Años 2008-2010. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en ese año.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Por su parte los datos relativos nos muestran como en la categoría “Por encima de la línea de pobreza relativa” la representación mayoritaria es la de los hombres y que además esa representación se ha incrementado a la par que ha descendido la de las mujeres; mientras que en la categoría “Por debajo de la línea de pobreza relativa” la representación mayoritaria sigue siendo la de las

mujeres a pesar de haber experimentado un descenso de su representación en 0,25 puntos porcentuales a lo largo de los tres años estudiados y los hombres un ligero aumento del 0,36 puntos porcentuales.

A pesar de no contar con los datos desagregados por sexo, se considera interesante mostrar la tabla y gráficas siguientes ya que arrojan los datos de las comarcas y la isla de Tenerife sobre la población y los hogares que se encuentran bajo el umbral de la pobreza.

Tabla 22. Población de 16 y más años y hogares según umbral de pobreza. Comarcas de Tenerife. Años 2004-2007. (Porcentaje).

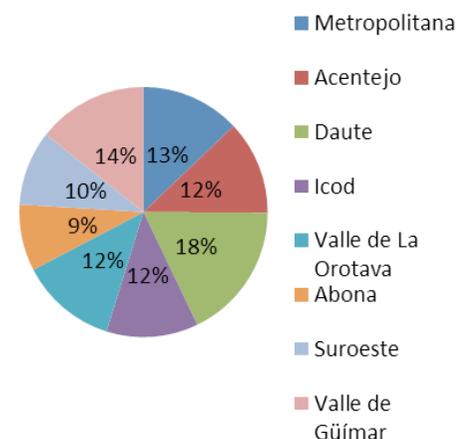
	Población bajo umbral de pobreza		Hogares bajo umbral de pobreza	
	2004	2007	2004	2007
Metropolitana	20,6	17,5	23,8	19,1
Acentejo	18,8	18,9	22,3	24,8
Daute	23,5	15,4	32,7	21,7
Icod	15,6	27,1	22	30
Valle de La Orotava	18,5	21,3	23,1	24,8
Abona	15,4	23,2	15,8	23,5
Suroeste	15,9	17,1	17,8	20,5
Valle de Güímar	22,2	28,8	26,4	29,8
TENERIFE	19,1	19,4	22,3	21,8

Fuente: Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

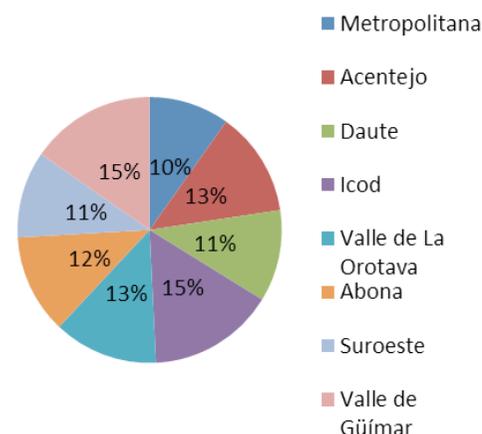
Elaboración propia.

La población de Tenerife en líneas generales es más pobre en 2007 que en 2004 y por comarcas se observan fenómenos diversos, mientras que en la comarca de Dau-te ha habido un descenso de 5 puntos porcentuales de la población bajo el umbral de la pobreza ya que ha pasado del 16% al 9%, en otras comarcas ha habido un incremento significativo como los 6 puntos porcentuales de Icod o los 4 de Abona. La comarca Valle de Güímar presenta más pobreza en relación a su población, ya que de la totalidad de esta el 17% se encuentra bajo el umbral de la pobreza.

Gráfica 28. Hogares bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2004.



Gráfica 29. Hogares bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2007.



Fuente: Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.



Al revés que sucede con la población, la cifra de los hogares tinerfeños bajo el umbral de la pobreza ha experimentado un descenso en la cifra global para Tenerife. En cuanto a las comarcas algunas han bajado como Daute en 7 puntos porcentuales y otras como Abona o Icod han subido 3 puntos porcentuales.

Se aprecia como en las comarcas donde ha habido un descenso de la población también lo ha habido de los hogares y a la inversa.

2/ MERCADO LABORAL

DATOS MÁS RELEVANTES.

DATOS GENERALES:

- La población de Tenerife y su relación con la actividad económica.

POBLACIÓN ACTIVA:

- Perfil de la población activa en Canarias.
- Datos comarcales de Tenerife.

POBLACIÓN INACTIVA:

- Perfil de la población inactiva en Canarias.
- Datos comarcales de Tenerife.

POBLACIÓN OCUPADA:

- Perfil de la población ocupada en Canarias.
- Datos comarcales de Tenerife.
- Contratos realizados en Tenerife.
- Estructura Salarial.

POBLACIÓN PARADA:

- Población parada y paro registrado en Tenerife.

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO DE MERCADO LABORAL.



DATOS MÁS RELEVANTES

- Las mujeres de la isla de Tenerife representan en 2011:
 - El 45,17% de la población activa.
 - El 45,70% de la población ocupada.
 - El 43,76% de la población parada.
 - El 59,91% de la población inactiva.
- La tasa de actividad de las mujeres tinerfeñas se incrementa entre 2002 y 2011 en 10,93 puntos porcentuales, manteniéndose entre los hombres tinerfeños para todos los años en torno al 70%.
- Del total de la población ocupada en Canarias a jornada parcial en 2011, el 69,08% son mujeres.
- En Canarias en el año 2011 por cada 100 hombres con jornada completa hay 70,82 mujeres, mientras que en la jornada parcial hay 223,39 mujeres por cada 100 hombres.
- Los contratos que se realizan en la isla de Tenerife, independientemente de la tipología municipal y del sexo son temporales en un 90%.
- Se evidencia la dependencia de las mujeres canarias del sector servicios, ya que aglutina al 77,49% de las activas y al 95,15% de las ocupadas en el año 2011, siendo el sector donde más ha aumentado la brecha salarial desde 2008, pasando del 13,19% al 16,70% en 2010.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en los sectores "Agricultura", "Industria" y "Construcción", no alcanzando el 40% de la participación.
- En todos los sectores a excepción de "Servicios" y "No clasificable", que aglutina a las personas que están en búsqueda de su primer empleo o son paradas de larga duración, existe una sobrerrepresentación masculina que supera el 60%.
- Los hombres canarios ganan de media anual 3.385,15 euros más que las mujeres canarias, situándose la brecha salarial en 2010 en el 16,13%, siendo mayor la brecha salarial en los contratos indefinidos que en los contratos temporales.
- El incremento en el bienio 2008-2010 de la ganancia media anual se sitúa para las mujeres en 469,94 euros, y para los hombres en 1.470,01.
- El sector que mayor brecha salarial presenta es "Industria", donde por cada 100 euros que cobra un hombre, una mujer cobra 76,42 euros.
- En el año 2011 el 4,85% de las mujeres se encuentran ocupadas en los sectores "Agricultura", "Industria" y "Construcción", mientras que para los hombres supone el 22,79%.
- La población canaria ocupada a jornada parcial se ha incrementado en más de 9.000 personas siendo todas ellas hombres. Aun así las mujeres suponen casi el 70% de la población con este tipo de jornada.
- En 2011 las mujeres suponen el 30,69% del empresariado canario.
- Desde el año 2008 se incrementa considerablemente la tasa de paro tanto femenina como masculina en la isla de Tenerife, situándose

en el 26,34% y 27,88% respectivamente, lo que ha favorecido un acortamiento de las desigualdades en cuanto a la representación de los sexos en la población parada.

- En Tenerife en septiembre de 2012, el único sector donde los hombres superan en número a las mujeres es en “Construcción”.
 - Las mujeres tinerfeñas paradas están sobrerrepresentadas en actividades relacionadas con actividades administrativas, ventas, sanidad, educación, servicios sociales, comercio o actividades en los hogares; mientras que los hombres tinerfeños lo están en actividades relacionadas con el sector primario, construcción, industria y actividades de transporte y almacenamiento.
 - El 60,55% del paro registrado se concentra en cuatro ramas de actividad: “Construcción”, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, “Hostelería” y “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, estando sobrerrepresentadas las mujeres en los tres últimos.
- Mientras que, en Canarias, la población inactiva femenina ha experimentado un descenso desde el año 2007 (inicio de la crisis económica) de un 4,77%, la población inactiva masculina ha experimentado un incremento de un 7,47%.
 - El tipo de inactividad más representativo de las mujeres es “Labores del hogar” donde se sitúa el 40,91% de las mujeres.
 - Históricamente “Labores del hogar” ha sido la principal causa de inactividad de las mujeres canarias, situándose en el año 2011 en el 40,91%. En el caso de los hombres lo ha sido “Jubilado o pensionista” suponiendo en el año de referencia el 54,06%.
 - En 2011, en Canarias, mayoritariamente las mujeres inactivas están casadas y los hombres inactivos están solteros.



DATOS GENERALES

1. La población de Tenerife y su relación con la actividad económica.

Tabla 23. Población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	Población Activa	%	Población Ocupada	%	Población Parada	%	Población inactiva	%
AÑO 2007								
Mujeres	183,89	43,35	162,01	42,14	21,88	55,07	184,15	62,81
Hombres	240,32	56,65	222,47	57,86	17,85	44,93	109,05	37,19
TOTAL	424,21	100,00	384,48	100,00	39,73	100,00	293,2	100,00
AÑO 2011								
Mujeres	217,26	45,17	160,03	45,70	57,23	43,76	165,42	59,91
Hombres	263,68	54,83	190,14	54,30	73,54	56,24	110,71	40,09
TOTAL	480,94	100,00	350,17	100,00	130,77	100,00	276,13	100,00
INCREMENTO/DESCENSO								
Mujeres	+ 33,37	+ 18,15	-1,98	- 1,22	+ 35,35	+ 161,53	- 18,73	- 10,17
Hombres	+ 23,36	+ 9,72	- 32,33	- 14,53	+ 55,69	+ 311,99	+ 1,66	+ 1,52
TOTAL	+ 56,73	+ 13,37	- 34,31	- 8,92	+ 91,04	+ 229,15	- 17,07	+ 5,82

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Desde el inicio de la crisis económica en 2007, se han producido fenómenos en el mercado de trabajo que rompen con las tendencias que desde el año 2002 se venían dando, tal y como se muestra en la Gráfica 31 y que más adelante se analiza.

Desde el año 2007 la población activa se ha incrementado un 13,37% siendo mayor el incremento de mujeres que de hombres, ya que aquellas

han aumentado un 18,15% mientras que estos lo han hecho en un 9,72%. Parte de los activos de mujeres como población disponible para el empleo proviene de la población inactiva, esto es, aquellas mujeres que en edad de trabajar no estaban disponibles para el trabajo remunerado ya sea porque no buscaban trabajo, porque se dedicaban al trabajo doméstico o por cualquier otro motivo, pasan a engrosar la lista de las personas que forman parte de la población activa, es decir, disponibles para el trabajo remunerado.

En la población ocupada y como efecto de la expulsión de trabajadores y trabajadoras del mercado laboral por la crisis económica que estamos padeciendo, se da un previsible descenso siendo mucho mayor en hombres que en mujeres, ya que ha descendido respectivamente un 14,53% y un 1,22%. Es decir, la pérdida de activos de la población ocupada ha sido mayoritariamente de hombres al ser los sectores más afectados por la crisis económica aquellos donde la segregación horizontal se hace patente y donde la infrarrepresentación femenina y la masculinización de la actividad es una constante.

En cuanto a la población parada, se observa el mismo fenómeno que en la población ocupada, aunque en lugar de descender se ha incrementado. Las cifras muestran que la población parada se ha incrementado en datos globales un 229,15%, pasando en 2007 de 39,73 a 130,77 mil personas en 2011. Por sexos las mujeres han sufrido un aumento del 161,53% y los hombres del 311,99%.

La población inactiva presenta una tendencia positiva para las mujeres ya que hay un 10,17% menos de mujeres en esta situación, mientras que para los hombres se da una tendencia negativa al aumentar en 1,52% los que forman parte de la población inactiva.

Gráfica 30. Distribución de la población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2007 y 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

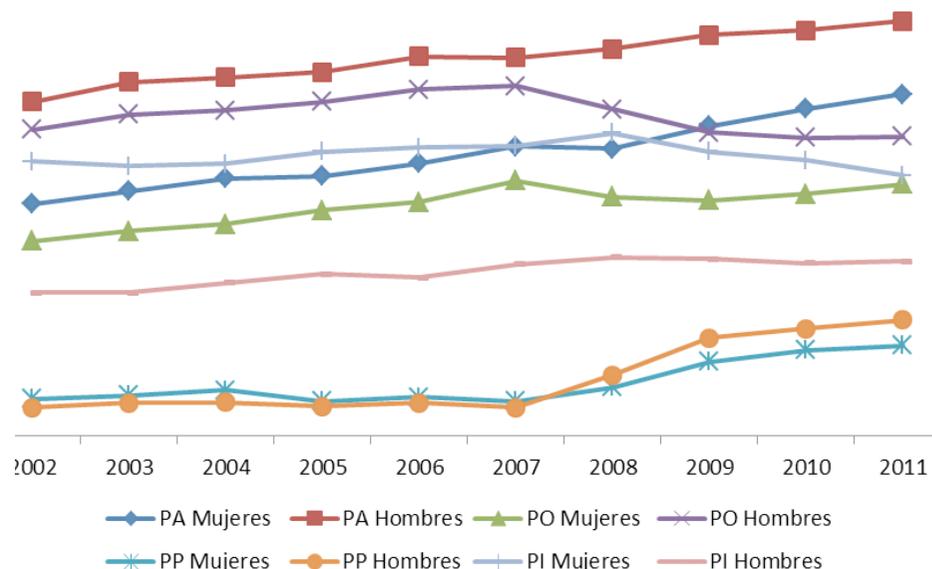
La distribución porcentual de hombres y mujeres para cada una de las situaciones analizadas, nos muestran que las mujeres siguen siendo minoría en la población activa y ocupada aunque las distancias se han acortado.

La población parada ha padecido una inversión, ya que en 2007 las mujeres superaban en 5 puntos porcentuales el 50% de la población parada y en 2011 quienes superan esa cifra son los hombres en un 6%. Por lo tanto, la distribución de la población parada ha pasado de caracterizarse por tener una mayoría de mujeres a tener una mayoría de hombres por los motivos anteriormente comentados, la expulsión masiva de efectivos laborales de aquellos sectores altamente masculinizados como la construcción.

Por su parte, la crisis económica ha generado que se hayan acortado las distancias entre mujeres y hombres en la población inactiva alcanzado aunque muy tímidamente la presencia equilibrada, ya que las mujeres han pasado de estar

sobrerrepresentadas con un 62,81% a estar representadas en un 59,91%. Esto es, las mujeres siguen siendo mayoritariamente y en un número significativo las que engrosan las listas de la población inactiva. Otro dato importante a destacar es que las mujeres que se encuentran en situación de inactividad en 2011 suponen el 43,23% de la totalidad de las mujeres de 16 y más años, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje supone el 29,57%, lo que demuestra que todavía las mujeres se están incorporando a la población activa de una manera paulatina mientras que los hombres ya están asentados en la misma.

Gráfica 31. Evolución de la población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2002-2011.



PA = Población Activa; PO = Población Ocupada; PP = Población Parada; PI = Población Inactiva.
Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



Tanto la línea que representa a la población activa de mujeres como la de hombres tiene una marcada tendencia al ascenso aunque la de mujeres es más evidente sobre todo a partir de 2008, lo cual coincide con la importante bajada que se observa a partir de ese mismo año en la población inactiva.

La población ocupada para ambos sexos presenta un incremento desde 2002 hasta 2007, momento en el que comienza a bajar siendo un descenso más leve en las mujeres y mucho más evidente en los hombres. Tendencia que es inversa a la que se da en la población parada tanto de mujeres como de hombres, ya que en ambos casos desde 2002 se ha mantenido aproximadamente igual y es a partir de 2007 cuando comienza un descenso más que significativo, pasando de estar la línea de las mujeres por encima de la de los hombres a estar la línea de los hombres por encima de la de las mujeres.

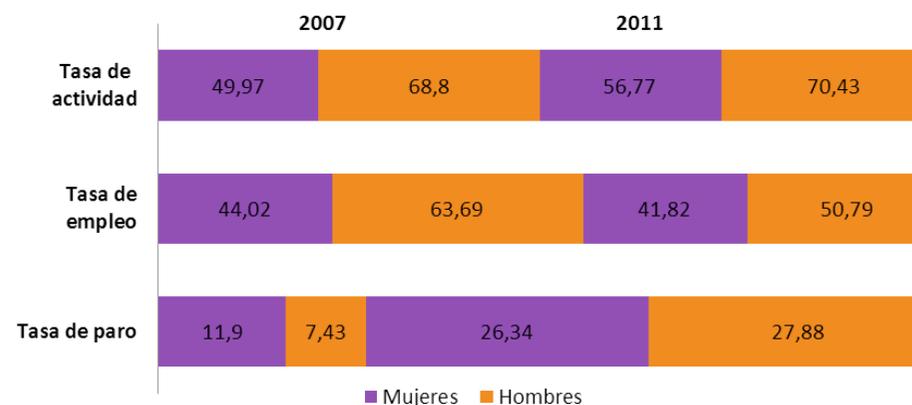
Tabla 24. Tasa de actividad, empleo y paro según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011.

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
AÑO 2007			
Mujeres	49,97	44,02	11,9
Hombres	68,8	63,69	7,43
TOTAL	59,14	53,6	9,37
AÑO 2011			
Mujeres	56,77	41,82	26,34
Hombres	70,43	50,79	27,88
TOTAL	63,53	46,26	27,18

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 32. Tasa de actividad, empleo y paro según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La tasa de actividad se ha incrementado tanto en hombres como en mujeres, lo que supone que hay un mayor porcentaje de mujeres y de hombres sobre el total de las mujeres y los hombres mayores de 16 años en edad de trabajar y dispuestas a trabajar. La tasa femenina se ha incrementado más que la masculina, ya que la primera ha sido de 6,8 puntos y la segunda de 1,63 puntos porcentuales.

La tasa de empleo, que representa el porcentaje de la población que efectivamente tiene un empleo (población ocupada) sobre el total de la población de 16 y más años en edad de trabajar (población activa más inactiva entre los 16 y los 64 años) ha sufrido un decrecimiento para ambos sexos, siendo más revelador el caso de la tasa masculina que ha descendido en 12,9 puntos porcentuales que en el caso de la tasa femenina que lo ha hecho en 2,2 puntos porcentuales. Esto significa que, a pesar de que como se ha visto anteriormente

la población ocupada masculina ha decrecido estrepitosamente mientras que la femenina ha decrecido en menor medida (aunque también en una cifra importante), las mujeres siguen presentando una tasa de empleo menor a la de los hombres, es decir las mujeres que efectivamente tienen un empleo sobre la totalidad de las mujeres en edad de trabajar sigue siendo menor que los hombres que efectivamente tienen un empleo sobre la totalidad de los hombres en edad de trabajar.

La tasa de paro femenina y masculina, ha sufrido un incremento paralelo sobrepasando en ambos casos el 25%, lo que supone que de la totalidad de la población activa más del 25% de las mujeres y de los hombres están en situación de desempleo, siendo el incremento mayor es estos últimos.

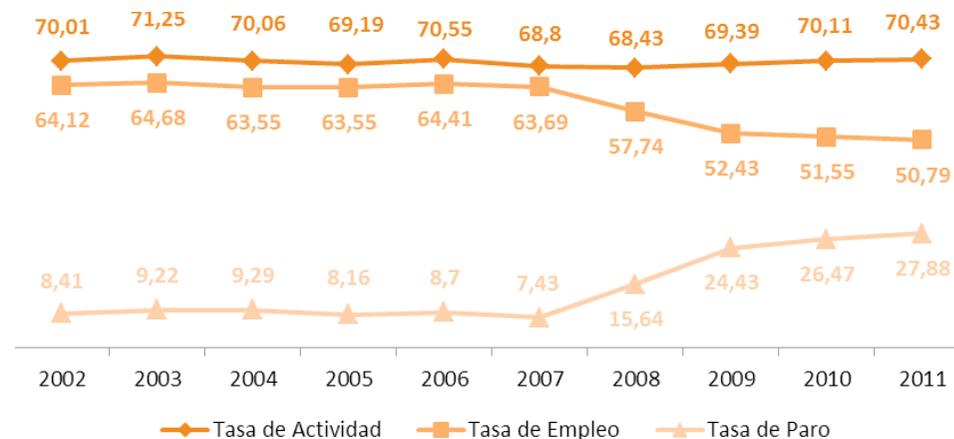
Gráfica 33. Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro femenina. Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 34. Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro masculina. Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La tasa de actividad de las mujeres ha experimentado un ascenso paulatino con altibajos desde 2002 hasta 2008, año en la que se dispara, dándose un incremento total entre 2002 y 2011 de 10,93 puntos porcentuales. Sin embargo en el caso de los hombres la tasa de actividad se ha mantenido aproximadamente en una cifra similar rondando para todos los años el 70%.

Es decir, el porcentaje de hombres en edad de trabajar que están disponibles para el trabajo y activamente buscando un empleo sobre el total de los hombres de 16 y más años siempre ha sido mucho mayor que el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que están disponibles para el trabajo y activamente buscando un empleo sobre el total de las mujeres de 16 y más años; en este último caso superando el 50% a partir del año 2009 cuando la crisis económica endurece más



la vida de la ciudadanía y muchas mujeres que hasta ese momento formaban parte de la población inactiva se convierten en población activa.

La tasa de empleo femenina experimenta un incremento hasta 2007, año en que comienza a decaer, dándose una pequeña recuperación en 2011. En el caso de la masculina desde 2002 y hasta 2011 se ha dado un descenso paulatino que se convierte en significativo a partir de 2007, descendiendo en el periodo observado en 13,33 puntos porcentuales, de los cuales 12,9 ha sido desde el año 2007 por efecto de la crisis económica.

La tasa de paro femenina ha experimentado diferentes casuísticas desde 2002, ya que hasta 2004 asciende para comenzar a descender ese año hasta 2007 que vuelve a invertirse la tendencia y asciende de nuevo, habiendo una diferencia de 10,26 puntos porcentuales entre el inicio y el final del periodo observado. Por su parte, la tasa de paro masculina se mantiene estable con algunos altibajos poco dignos de mención hasta 2007 que comienza a subir, siendo la diferencia en este caso entre 2002 y 2011 de 19,47 puntos porcentuales.

Los datos arrojan una información relevante y es que mientras la tasa de paro de las mujeres siempre ha sobrepasado el 10% y por lo tanto ha sido alta, para los hombres ha comenzado a ser alta y superar ese 10% a partir del inicio de la coyuntura económica actual, lo que demuestra que independientemente de los periodos de crisis mayoritariamente son las mujeres las que se encuentran en situación de desempleo y sufren los altibajos de la economía, teniendo por lo tanto una mayor inestabilidad.

POBLACIÓN ACTIVA

1. Perfil de la Población Activa en Canarias.

Todos los datos que se recogen en este apartado hacen referencia al ámbito territorial regional, debido a la inexistencia de mayor desagregación en las fuentes consultadas.

Tabla 25. Población activa según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011.
(Media anual. Miles de personas).

		2007		2011	
		Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
16 a 19 años	Mujeres	9,05	2,09	6,21	1,24
	Hombres	16,02	2,72	9,65	1,59
20 a 24 años	Mujeres	42,14	9,72	38,45	7,69
	Hombres	49,33	8,38	40,45	6,66
25 a 34 años	Mujeres	140,08	32,31	139,11	27,84
	Hombres	168,38	28,61	155,85	25,67
35 a 44 años	Mujeres	127,82	29,48	154,95	31,01
	Hombres	173,13	29,42	186,96	30,79
45 a 54 años	Mujeres	78,98	18,22	112,2	22,45
	Hombres	117,44	19,95	140,46	23,13
55 y más años	Mujeres	35,46	8,18	48,79	9,76
	Hombres	64,27	10,92	73,84	12,16

Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en la edad de referencia sobre el total de la población activa para ese sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

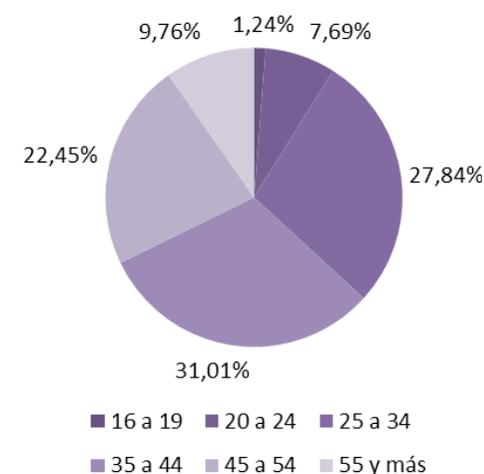
En el año 2007, la población activa femenina mayoritariamente se encuentra en el grupo de edad 25 a 34 años, seguido por el de 35 a 44; sin embargo en 2011 se

da una inversión ya que ha pasado a ser el grupo de edad más significativo para las mujeres el de 35 a 44 años, seguido por el de 25 a 34. Así mismo, ha bajado el número de efectivos desde los 16 hasta los 34 años y ha aumentado desde los 35 a 55 y más, dándose un envejecimiento de la población activa femenina.

En el caso de los hombres, el grupo más significativo tanto en 2007 como en 2011 se ha mantenido en el grupo de edad de 35 a 44 años, seguido del de 25 a 34. También ha descendido sus efectivos desde los 16 a los 34 años, incrementándose a partir de los 35.

En las Gráficas 35 y 36 se muestra la distribución tanto de la población activa femenina como masculina por grupos de edad en el año 2011.

Gráfica 35. Distribución de la población activa femenina según edad. Canarias. Año 2011.

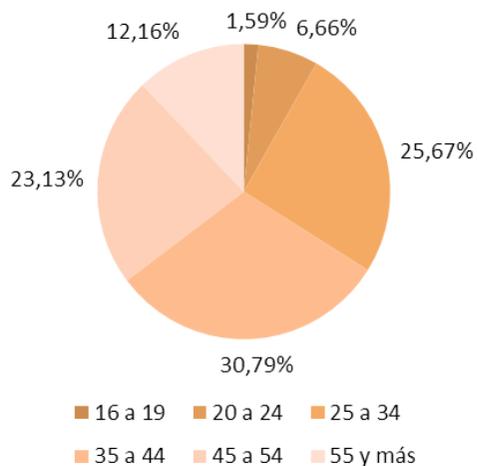


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Gráfica 36. Distribución de la población activa masculina según edad. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
 Elaboración propia.

La población activa femenina concentra el 58,85% en los grupos de edad que comprende las edades de 25 a 44 años, siendo la más significativa la de 35 a 44.

La población activa masculina concentra la mayor parte de sus efectivos en el grupo de edad 35 a 44, seguido del de 25 a 34. En este caso también adquiere importancia el grupo de edad 55 y más, superando el 10% mientras que en las mujeres no llega al 10%.

Tabla 26. Población activa según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007		2011		
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo	
Educación primaria o sin estudios	Mujeres	63,69	14,69	80,99	16,21
	Hombres	133,83	22,74	138,02	22,73
Educación secundaria	Mujeres	233,7	53,91	273,3	54,69
	Hombres	316,83	53,83	334,35	55,06
Educación superior	Mujeres	136,13	31,4	145,41	29,1
	Hombres	137,92	23,43	134,83	22,21

Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en el nivel de estudios de referencia sobre el total de la población activa para ese sexo.

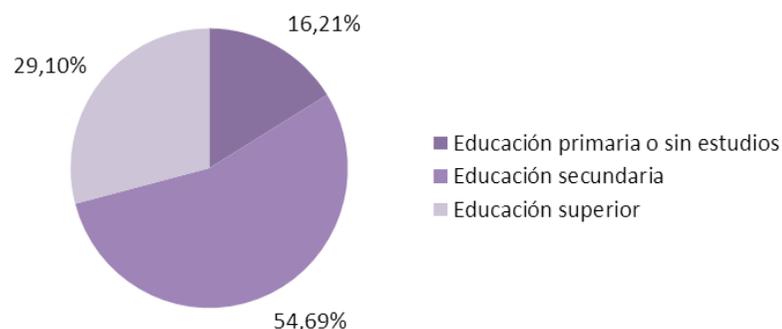
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
 Elaboración propia.

Del año 2007 al 2011 se ha incrementado el número de mujeres que forman parte de la población activa en todos los niveles de estudio, destacando por ser el que más ha aumentado "Educación secundaria", que ha ascendido en miles de mujeres en 39,6, seguido de "Educación primaria o sin estudios" en 17,3 y por último "Educación superior" en 9,28. En cuanto a la distribución porcentual, el mayor incremento lo ha sufrido "Educación primaria o sin estudios" que ha ascendido 1,52 puntos porcentuales.

Para el mismo periodo, los hombres también han visto crecer sus cifras en "Educación primaria o sin estudios" y "Educación secundaria", siendo este donde más número de hombres se ha incorporado, mientras que en "Educación superior" ha descendido. Su distribución porcentual al igual que en las mujeres es mayor en "Educación secundaria", pero la distribución entre los otros dos niveles es más equitativo que en las mujeres.

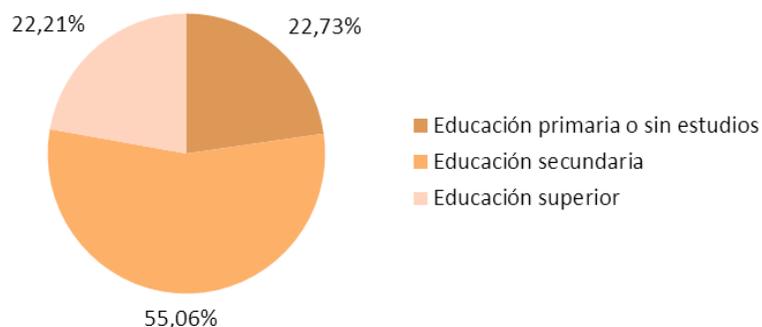
En las Gráficas 37 y 38 se muestra la distribución de la población activa de mujeres y hombres en cuanto al nivel de estudios.

Gráfica 37. Distribución de la población activa femenina según nivel de estudios. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

Gráfica 38. Distribución de la población activa masculina según nivel de estudios. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

A pesar de que el mayor porcentaje de mujeres y de hombres se encuentra en “Educación secundaria”, hay una diferencia en las otras dos categorías, ya que en las mujeres tiene un mayor peso “Educación superior”, mientras que en los hombres se equipara esta con “Educación primaria o sin estudios”, por lo que podemos decir que la población activa femenina tiene un mayor nivel de estudios que la masculina.

Tabla 27. Población activa según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Soltera/o	Mujeres	175,17	40,41	40,85	202,33	40,49	41,85
	Hombres	253,6	43,09	59,15	281,16	46,3	58,15
Casada/o	Mujeres	197,19	45,48	40,18	224,18	44,86	44,54
	Hombres	293,62	49,89	59,82	279,12	45,97	55,46
Viuda/o, separada/o o divorciada/o	Mujeres	61,17	14,11	59,66	73,18	14,64	60,93
	Hombres	41,35	7,02	40,33	46,93	7,73	39,07

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre total de población activa en cada estado civil.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

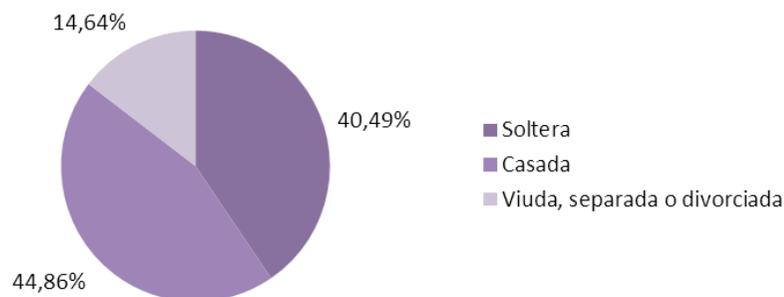
Tanto las mujeres como los hombres tienen mayor presencia en la categoría “Casada/o” en el año 2007, mientras que en el año 2011 son mayoría las mujeres casadas en edad de trabajar que buscan trabajo y son mayoría los hombres solteros en edad de trabajar que buscan trabajo. Los datos absolutos aumentan en todos los casos a excepción de los hombres casados que disminuye.

En cuanto al porcentaje de mujeres y hombres para cada categoría, en los dos periodos estudiados se da el mismo fenómeno, el porcentaje de hombres es



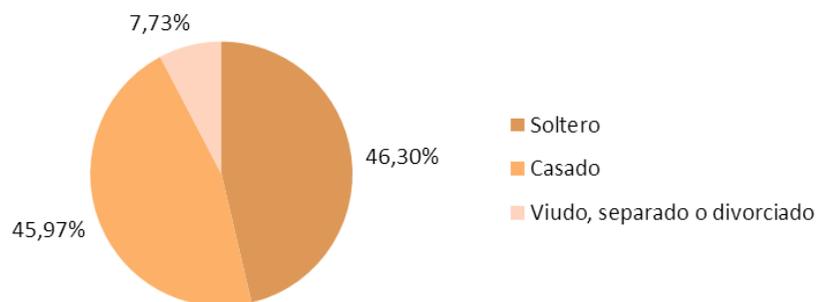
mayor tanto en “Soltera/o” como en “Casada/o”, mientras que en “Viuda/o, separada/o o divorciada/o” son las mujeres quienes presentan un mayor porcentaje.

Gráfica 39. Distribución de la población activa femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

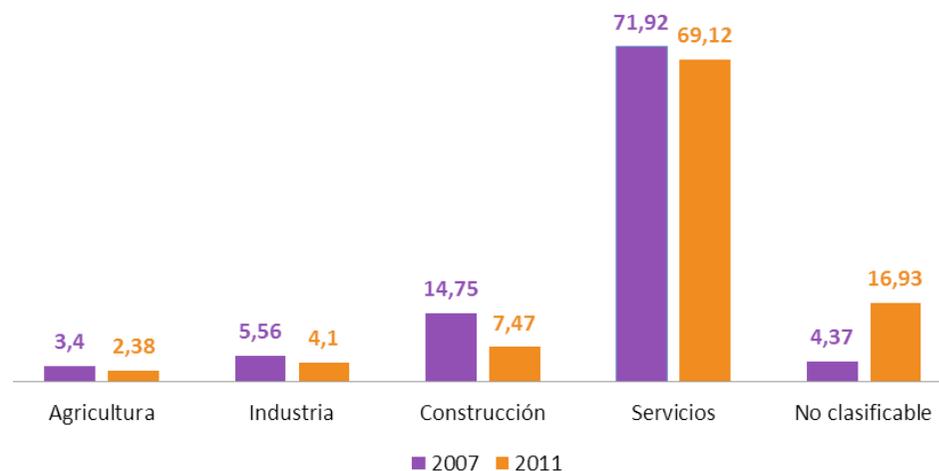
Gráfica 40. Distribución de la población activa masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

El mayor porcentaje de la población activa femenina con una diferencia de 4,37 puntos porcentuales de la siguiente categoría, la encontramos en “Casada”; mientras que para los hombres el mayor porcentaje se encuentra en “Soltero”, seguido muy de cerca de “Casado”. La categoría “Viuda, separada o divorciada” en las mujeres alcanza casi el 15%, mientras que para los hombres no alcanza el 8%.

Gráfica 41. Población activa según sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaie).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa para cada año. Dentro de la categoría “No clasificable” están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

El sector “Servicios” en Canarias supone el principal sector económico tanto en 2007 como en 2011, seguido de “Construcción”, sector este último que en el periodo estudiado ha descendido significativamente (7,28 puntos porcentuales).

Tabla 28. Población activa según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Agricultura	Mujeres	11,73	2,7	33,77	8,58	1,72	32,61
	Hombres	23	3,91	66,23	17,73	2,92	67,39
	IF	51			48,39		
Industria	Mujeres	12,25	2,83	21,54	8,7	1,74	19,17
	Hombres	44,63	7,58	78,46	36,69	6,04	80,83
	IF	27,45			23,71		
Construcción	Mujeres	7,14	1,65	4,74	3,71	0,74	4,49
	Hombres	143,59	24,4	95,26	79,01	13,01	95,51
	IF	4,97			4,7		
Servicios	Mujeres	375,81	86,68	51,12	387,24	77,49	50,62
	Hombres	359,3	61,04	48,88	377,82	62,22	49,38
	IF	104,59			102,49		
No clasificable	Mujeres	26,61	6,14	59,57	91,47	18,3	48,8
	Hombres	18,06	3,07	40,43	95,95	15,8	51,2
	IF	147,34			95,33		

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa en cada sector económico.

Dentro de la categoría "No clasificable" están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las categorías se ha producido un descenso de la participación de las mujeres y los hombres a excepción de en el sector servicios que en ambos casos se ha incrementado en mayor medida para los hombres que para las mujeres, ya que para los primeros en miles de personas ha crecido 18,52 mientras que para las segundas lo ha hecho 11,43.

La categoría "No clasificable" también ha experimentado un incremento muy llamativo, al crecer en ambos casos en más de 60.000 personas, siendo mayor en los hombres. Esto es, ha habido un fenómeno por el cual ha aumentado el número de personas que o bien han abandonado su empleo hace más de un año o bien están buscando empleo por primera vez.

Cabe destacar en esta última categoría citada dos cuestiones:

- El número de mujeres en 2007 supera al de hombres en 8,55 y en 2011 el número de hombres supera al de mujeres en 4,48; es decir hasta el inicio de la crisis económica las mujeres que buscan empleo por primera vez o son paradas de larga duración han sido más que los hombres mientras que la tendencia se invierte cuando el mercado laboral comienza a expulsar efectivos.
- A pesar de que la categoría experimenta un mayor incremento en hombres que en mujeres, el porcentaje de mujeres que forman parte de la misma sobre la totalidad de las mujeres activas es mayor que el porcentaje de hombres que forman parte de la misma sobre la totalidad de los hombres activos, ya que representan el 18,3% y el 15,8% respectivamente.

En todas las categorías a excepción de "Servicios" y "No clasificable" se observa una sobrerrepresentación de los hombres al superar el 60% de la participación masculina sobre la femenina, siendo muy alta en el sector industria y en la construcción donde los hombres representan el 80,83% y el 95,51% respectivamente en el año 2011, siguiendo la misma línea que en el año 2007 donde estos porcentajes suponían el 78,46% y el 95,26%. A pesar de que fundamentalmente el sector de la construcción ha sido el que más ha sufrido los efectos de la crisis económica y ha expulsado masivamente mano de obra en su mayoría masculina, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, siendo incluso la representación de mujeres menor en 2011 que en 2007.



Gráfica 42. Población activa según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa femenina y masculina para cada sexo.

Dentro de la categoría “No clasificable” están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La mayor concentración tanto de mujeres como de hombres se encuentra en el sector servicios, sin embargo las tendencias mostradas en cuanto a la representación en todos los sectores para cada uno de los sexos difiere.

En el caso de las mujeres, ya en 2007 se muestra como una evidencia su dependencia del sector servicios ya que concentra al 86,68% de la población en edad de trabajar y dispuesta para el trabajo, mientras que en el caso de los hombres esa dependencia se comparte con el sector construcción pues entre los dos sectores aglutinan al 85,44% de la población activa masculina.

Mientras que las mujeres han visto decrecer su participación en todos los sectores, con especial relevancia del sector servicios donde ha descendido su número en miles de personas en 9,19, a excepción de “No clasificable” que ha recogido todas las pérdidas de los sectores principales aumentando en 12,16; los hombres han bajado su participación en el sector agricultura, industria y construcción, mientras que ha crecido en servicios acortando la distancia entre ambos sexos y en “No clasificable”.

En ambos casos la categoría “No clasificable” se consolida como el segundo sector que aglutina una mayor representación de mujeres y hombres; sin embargo ya para las mujeres era el segundo sector más importante en 2007 mientras que para los hombres en ese mismo año estaba en el último lugar.

Esto es, tanto en 2007 como en 2011, la representación de las mujeres en la categoría “No clasificable” que recoge tanto a las personas que han abandonado su trabajo hace más de un año como las personas que buscan su primer empleo, es el segundo por orden de importancia por encima de los otros tres sectores (agricultura, industria y construcción), suponiendo en 2007 casi la misma cantidad de mujeres en estos tres sectores juntos (7,18) que la cantidad de mujeres en “No clasificable” (6,14); mientras que para los hombres este fenómeno solo se observa en el año 2011 como consecuencia de la crisis económica y de mayor expulsión de hombres que de mujeres de la agricultura, la industria y la construcción sectores todos ellos masculinizados con una sobrerrepresentación masculina tal y como se verifica en la Tabla 28.

Gráfica 43. Evolución del Índice de Feminización de la población activa según sector. Canarias. Años 2002-2011.



La categoría "No clasificable" se muestra en una gráfica independiente.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

El Índice de Feminización que nos indica el número de mujeres por cada 100 hombres, evidencia para todos los sectores la mayor presencia de hombres que de mujeres excepto en los datos que hacen referencia a algunos años para el sector servicios que es a la inversa (2006, 2007, 2009, 2010 y 2011).

El sector de la agricultura es el que mayor descenso de mujeres por cada 100 hombres ha sufrido, pasando en 2002 de 77,63 mujeres a 48,38 mujeres por cada 100 hombres en 2011, con algunos altibajos caracterizados por una tendencia

a la baja desde el año 2002 hasta el 2006 que vuelve a subir hasta 2008 para comenzar un nuevo descenso.

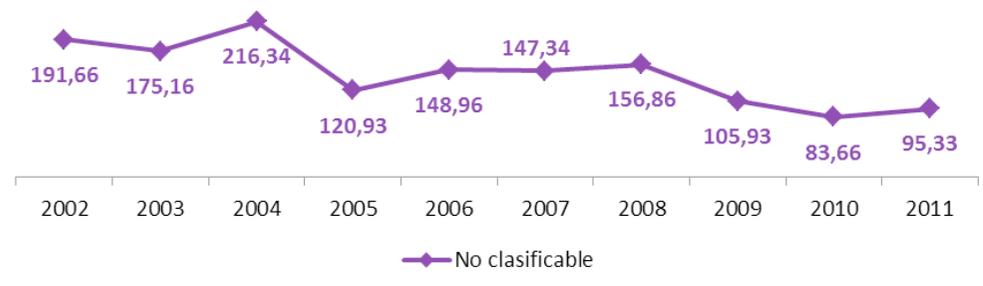
La industria también ha experimentado un descenso del índice de feminización con una pérdida de 1,99 mujeres por cada 100 hombres ya que ha pasado de 25,7 en 2002 a 23,71 en 2011. También en este caso se observan fluctuaciones con subidas y bajadas llegando a la máxima representación de mujeres en el año 2004 donde el índice asciende a 28,65. En ningún año desde 2002 el número de mujeres por cada 100 hombres ha llegado a 30.

La construcción es el caso más significativo junto con el de servicios pero por presentar procesos diferentes en cuanto a sus índices de feminización. La construcción, sector altamente masculinizado, se caracteriza por el escaso número de mujeres por cada 100 hombres, no llegando en ningún caso a las 10 mujeres, ya que el año que más mujeres ha habido ha sido en 2008 con 7,84 mujeres por cada 100 hombres. Desde 2002 hasta 2007 se mantiene aproximadamente igual el índice de feminización y a partir de este último año y hasta 2010 se observa un incremento de 2,87 mujeres para volver a descender en un solo año más de lo que había ascendido en 3 años, ya que de 2010 a 2011 el índice de feminización desciende en 3,14 mujeres por cada 100 hombres.

El caso del sector servicios se caracteriza por presentar una alta participación femenina en todos los años analizados, superando las 100 mujeres por cada 100 hombres en los años 2006, 2007, 2009, 2010 y 2011.



Gráfica 44. Evolución del Índice de Feminización de la población activa en la categoría “No clasificable”. Canarias. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En la categoría “No clasificable” que, como se ha mencionado anteriormente, aglutina a las personas paradas de larga duración o que se encuentran en proceso de búsqueda de su primer empleo, se observa una sobrerrepresentación femenina hasta el año 2009, alcanzando su máximo auge en el año 2004 que llegaron a haber 216,34 mujeres por cada 100 hombres en esta situación. Es decir las mujeres siempre han presentado una mayor participación en las listas del paro que los hombres.

Gráfica 45. Población activa según ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa para cada año. Dentro de la categoría “No clasificable” están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En Canarias casi el 50% de la población activa se concentra en la ocupación “Trabajos cualificados”, seguido por “Directiva y técnica” y “Trabajos no cualificados”. Tanto en estas tres ocupaciones como en “Administrativa” ha habido un descenso de 2007 a 2011, con una diferencia porcentual entre las cuatro de 12,58, que ha ido a incrementar en 0,01 puntos porcentuales a “Fuerzas armadas” y el resto a “No clasificable”, es decir engrosando el número de personas paradas de larga duración o que buscan su primer empleo.

Tabla 29. Población activa según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011.
(Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	D RTP	Dato Absoluto	DRTM/H	D RTP	
Directiva y técnica	Mujeres	112,62	25,98	46,93	94,02	18,81	46,13
	Hombres	127,36	21,64	53,07	109,78	18,08	53,87
	IF	88,43			85,64		
Administrativa	Mujeres	62,42	14,4	64,82	49,57	9,92	64,46
	Hombres	33,88	5,75	35,18	27,33	4,5	35,54
	IF	184,24			181,37		
Trabajos cualificados	Mujeres	137,88	31,8	31,25	153,9	30,8	34,31
	Hombres	303,34	51,54	68,75	294,65	48,52	65,69
	IF	45,45			52,23		
Trabajos no cualificados	Mujeres	92,69	21,38	47,99	109,93	22	60,14
	Hombres	100,45	17,07	52,01	72,85	12	39,86
	IF	92,27			150,9		
Fuerzas armadas	Mujeres	1,31	0,3	19,26	0,81	0,16	10,86
	Hombres	5,49	0,93	80,75	6,65	1,1	89,14
	IF	23,86			12,18		
No clasificable	Mujeres	26,61	6,14	59,57	91,48	18,31	48,81
	Hombres	18,06	3,07	40,43	95,95	15,8	51,19
	IF	147,34			95,34		

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa para ese sexo.

D RTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa en cada ocupación.

Dentro de la categoría "No clasificable" están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Las mujeres y los hombres se concentran mayoritariamente ya sea en 2007 o en 2011 en la ocupación "Trabajos cualificados", suponiendo para las primeras el 31,8% y el 30,80% respectivamente sobre el total de las mujeres y para los segun-

dos el 51,54% y el 48,52% respectivamente, aunque se observa que el peso de la representación es mucho más importante para los hombres que para las mujeres ya que para aquéllos ronda el 50% y para las mujeres apenas supera el 30%.

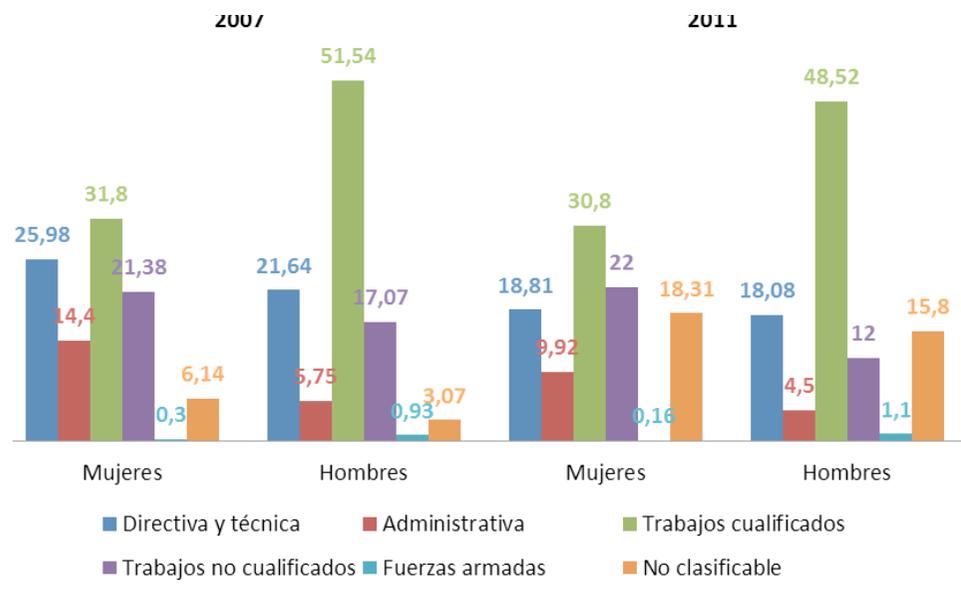
En el caso de las mujeres ha descendido su participación en "Directiva y técnica", "Administrativa" y "Fuerzas armadas", mientras que ha aumentado en "Trabajos cualificados", "Trabajos no cualificados" y "No clasificable", siendo los que más han crecido estos dos últimos con una clara significancia de "No clasificable" que se ha visto incrementado en miles de mujeres en 64,87.

El caso de los hombres, se caracteriza por el descenso en todas las categorías excepto en "Fuerzas armadas" y "No clasificable".

A lo largo de los años estudiados, se han dado fenómenos diversos en cuanto a la representación de hombres y mujeres en cada ocupación. En "Directiva y técnica" se ha mantenido estable la representación de mujeres y hombres superando el 50% de hombres aunque sin llegar a considerarse la presencia no equilibrada. En "Administrativa", ha acontecido el mismo suceso dado que la representación de mujeres y hombres se ha mantenido estable pero en este caso no encontramos presencia equilibrada dado que las mujeres en esta ocupación se encuentran en ambos años sobrerrepresentadas. En "Trabajos cualificados" y "Fuerzas armadas" se da el mismo fenómeno que en "Administrativa" pero en este caso la sobrerrepresentación la ostentan los hombres, siendo muy alta en "Fuerzas armadas" ya que la representación de los hombres supera para ambos años el 80% llegando casi al 90% en 2011. En "Trabajos no cualificados", existe una presencia equilibrada en 2007 que se convierte en 2011 en una sobrerrepresentación de las mujeres. La categoría "No clasificable" en 2007 alcanza la presencia equilibrada aunque con 19,14 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres (59,57% y 40,43% respectivamente) y en 2011 se acortan las distancias significativamente al ser la diferencia entre ambos sexos solamente de 2,38 siendo es este caso superior el porcentaje de hombres (51,19%).



Gráfica 46. Distribución de la población activa según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa femenina y masculina para cada sexo.

Dentro de la categoría “No clasificable” están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

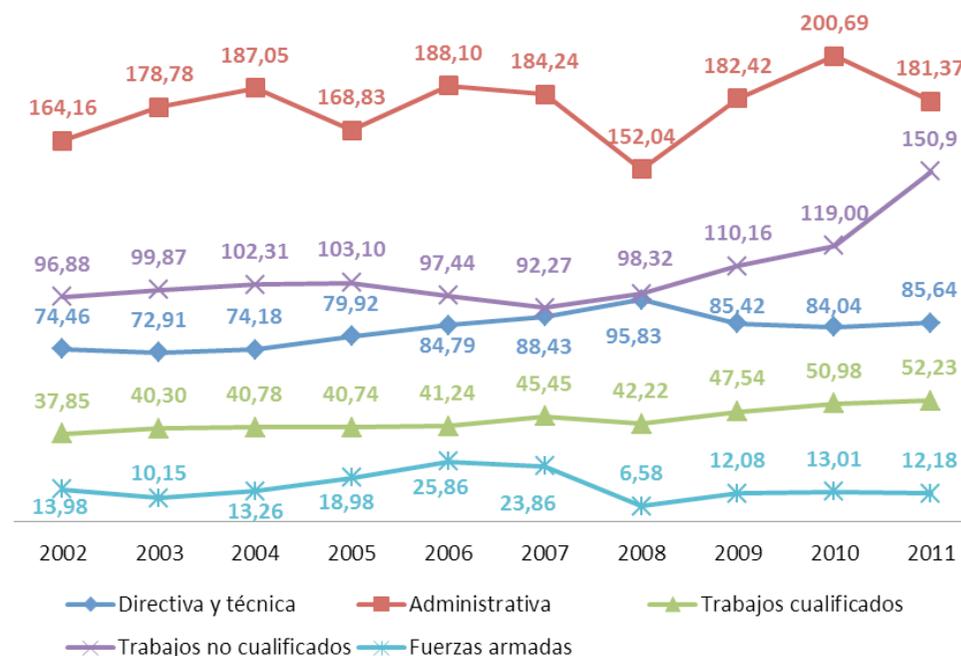
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La mayor pérdida de efectivos entre 2007 y 2011 la ha sufrido la ocupación “Directiva y técnica” en las mujeres con un descenso de 7,17 puntos porcentuales, seguido de “Trabajos no cualificados” en los hombres con 5,07 puntos porcentuales.

Las mujeres han perdido peso en todas las categorías a excepción de “Trabajos cualificados” y “No clasificable”, mientras que los hombres han perdido peso en todas las categorías menos en “Fuerzas armadas” y “No clasificable”.

Gráfica 47. Evolución del Índice de Feminización de la población activa según ocupación. Canarias. Años 2002-2011.



No se incluye la categoría “No clasificable” ya que son los mismos datos que se muestran en la Gráfica 44.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La categoría “Administrativa” es la más llamativa al ser la única donde las mujeres a lo largo de todos los años observados presenta un índice de feminización que supera en más de 150 mujeres por cada 100 hombres, lo que es de esperar debido a que es una ocupación altamente feminizada como vemos en la Tabla 29. A lo largo del periodo 2002-2011 ha sufrido subidas y bajadas siendo el decrecimiento más grande el experimentado el año 2007-2008 que baja 32,20 mujeres por cada 100 hombres a pesar de lo cual las mujeres superan a los hombres en un número superior a 100, lo cual no se debe a que los hombres hayan incrementado su participación en esta categoría sino a que las mujeres han dejado de formar parte de la misma.

La siguiente ocupación, “Trabajos no cualificados”, ha tenido un cambio de tendencia, al pasar de ser las mujeres menos de 100 por cada 100 hombres en 2002 (96,88) a superar en casi 51 mujeres por cada 100 hombres (150,9) en 2011. Es decir, ha habido una bajada en la cualificación de las mujeres que están en edad de trabajar y dispuestas a ello, quizás (aunque no se dispone de la información suficiente) por la entrada de mujeres a la población activa que antes de la crisis formaban parte de la población inactiva, ya que como vemos el incremento comienza a darse a partir de 2007 año en que se inicia la crisis económica y encrudece la calidad de vida de la ciudadanía.

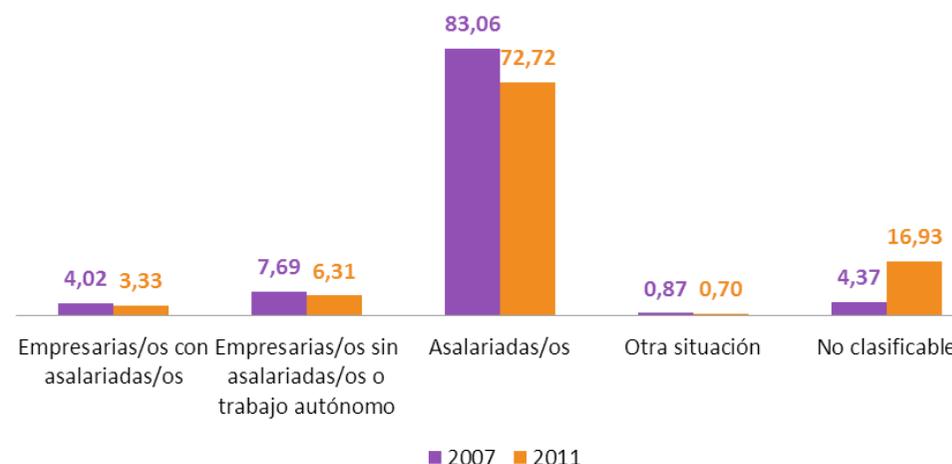
La ocupación “Directiva y técnica” desde 2002 hasta 2008 incrementa el índice de feminización llegando a su cenit en este último año con 95,83, para comenzar a descender hasta 2011 que se sitúa en 85,64, habiéndose dado un incremento en el periodo total de 11,18 mujeres por cada 100 hombres.

En “Trabajos cualificados” y a pesar de que las mujeres tenemos más nivel de estudio que los hombres, tal y como se verá en el apartado de este estudio dedicado a la Educación, Enseñanza y Formación, se ha experimentado un crecimiento constante llegando en 2011 a solamente 52,23 mujeres por cada 100 hombres.

Por último, el índice de feminización más bajo lo presenta como es de esperar la categoría “Fuerzas armadas” al ser una ocupación recientemente disponible

para las mujeres, alcanzando su máxima representación en 2006 con 25,86 mujeres por cada 100 hombres y su mínima en 2008 con 6,58 mujeres por cada 100 hombres. En cómputo global de 2002 a 2011 ha habido un descenso de 1,8 mujeres por cada 100 hombres.

Gráfica 48. Población activa según situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa para cada año. Dentro de la categoría “No clasificable” están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración). Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

En Canarias impera la situación profesional de “Asalariadas/os”, categoría que ha sufrido el mayor descenso desde 2007 hasta 2011 con 10,34 puntos porcentuales. El resto de categorías también se han visto mermadas, recogiendo todas las pérdidas la categoría “No clasificable” que se ha incrementado en 12,56 puntos porcentuales.



Tabla 30. Población activa según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Empresariado con personal	Mujeres	9,96	2,30	24,27	9,04	1,81	24,49
	Hombres	31,08	5,28	75,73	27,87	4,59	75,51
	IF	32,05			32,44		
Empresariado sin personal o autónoma/o	Mujeres	25,6	5,91	32,57	23,65	4,73	33,86
	Hombres	53,01	9,01	67,43	46,19	7,61	66,14
	IF	48,29			51,20		
Asalariadas/os	Mujeres	366,99	84,65	43,23	372,88	74,62	46,32
	Hombres	481,93	81,88	56,77	432,07	71,16	53,68
	IF	76,15			86,30		
Otra situación	Mujeres	4,37	1,01	49,32	2,66	0,53	34,15
	Hombres	4,49	0,76	50,68	5,12	0,84	65,73
	IF	97,33			51,95		
No clasificable	Mujeres	26,61	6,14	59,57	91,47	18,30	48,80
	Hombres	18,06	3,07	40,43	95,95	15,80	51,19
	IF	147,34			95,33		

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población activa en cada situación profesional.

Dentro de la categoría "No clasificable" están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año.

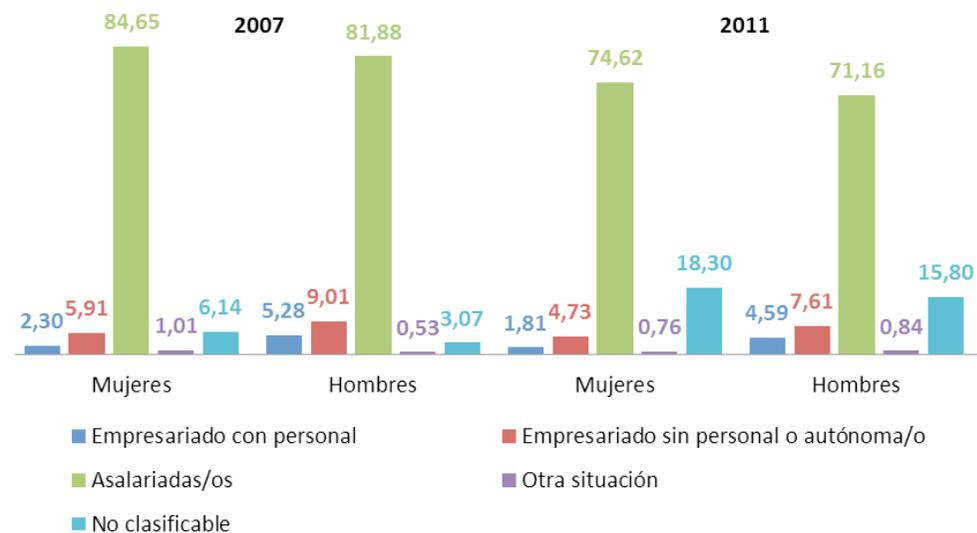
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Las mujeres se encuentran en una situación de infrarrepresentación en las categorías relativas al empresariado, tanto con o sin personal asalariado como en el trabajo autónomo, siendo más llamativo el dato cuando se trata de "Empresarias/os con asalariadas/os" ya que solamente representan el 24,27% en 2007 y el 24,49% en 2011.

Tanto en hombres como en mujeres la categoría que aglutina mayor representación es la de "Asalariadas/os", dándose en ambos casos un descenso de aproximadamente 10 puntos porcentuales entre 2007 y 2011, tal y como se observa en la Gráfica 49.

Gráfica 49. Distribución de la población activa según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007-2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población activa femenina y masculina para cada sexo.

Dentro de la categoría "No clasificable" están los/as parados/as que buscan empleo por primera vez o han dejado su empleo hace más de 1 año (parados/as de larga duración).

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

2. Datos comarcales de Tenerife.

Tabla 31. Población activa según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011.
(Media anual. Miles de personas).

	Metropo- litana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar
AÑO 2007								
Mujeres	84,42	12,83	3,57	6,81	22,26	13,68	30,91	9,42
Hombres	106,45	17,42	5	9,32	29,02	18,55	42,36	12,2
IF	79,3	73,65	71,4	73,07	76,7	73,75	72,97	77,21
AÑO 2011								
Mujeres	95,58	16,02	3,94	8,06	25,87	18,23	37,3	12,27
Hombres	112,09	19,56	5,41	9,98	32,49	21,89	47,63	14,63
IF	85,27	81,9	72,83	80,76	79,62	83,28	78,31	83,87

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las comarcas sin excepción el número de hombres que forman parte de la población activa es superior al número de mujeres. Se ha dado un incremento en la participación de mujeres y hombres, siendo en todas ellas mayor para las mujeres que para los hombres a excepción de la comarca "Daute" que es a la inversa.

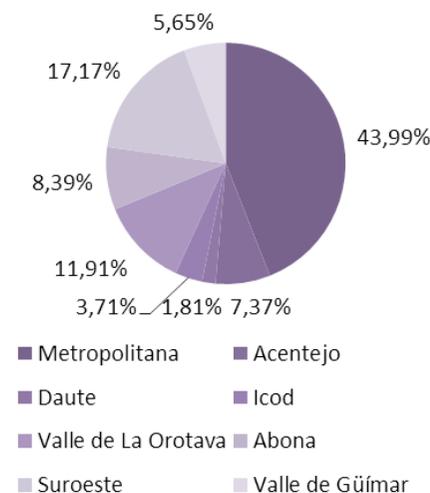
A pesar de que, como se ha visto en los datos de población, el número de mujeres en edad de trabajar supera al de hombres en 4.324, la comarca "Metropolitana" (San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, El Rosario y Tegueste) es la que presenta mayor diferencia entre los activos y las activas, ya que los hombres superan la cifra de 16.000 personas más que las mujeres.

El índice de feminización, que nos indica el número de mujeres por cada 100 hombres se ha acertado, ya que en 2007 para todas las comarcas estaba entre 70

y 80, es decir habían 70/80 mujeres activas (variando en función de la comarca) por cada 100 hombres activos y en 2011 cinco de las ocho comarcas supera el número de 80 mujeres activas por cada 100 hombres.

Destacar la comarca "Daute" y "Valle de La Orotava" donde ha variado muy ligeramente el índice de feminización, y las comarcas "Abona", "Acentejo" e "Icod" por ser las tres que más lo han incrementado superando las siete mujeres más por cada 100 hombres ("Abona" ha pasado de 73,75 a 83,28 mujeres por cada 100 hombres, "Acentejo" de 73,65 a 81,90 e "Icod" de 73,07 a 80,76).

Gráfica 50. Distribución por comarcas de la población activa femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.

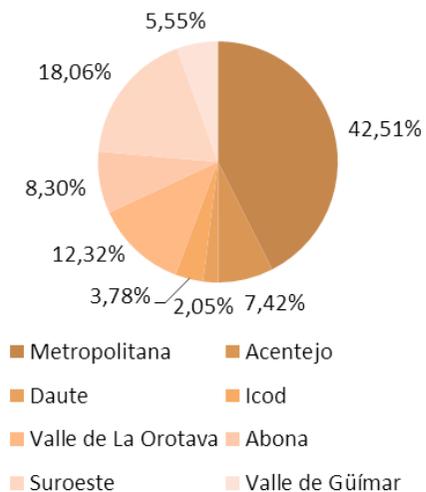


Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Gráfica 51. Distribución por comarcas de la población activa masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.

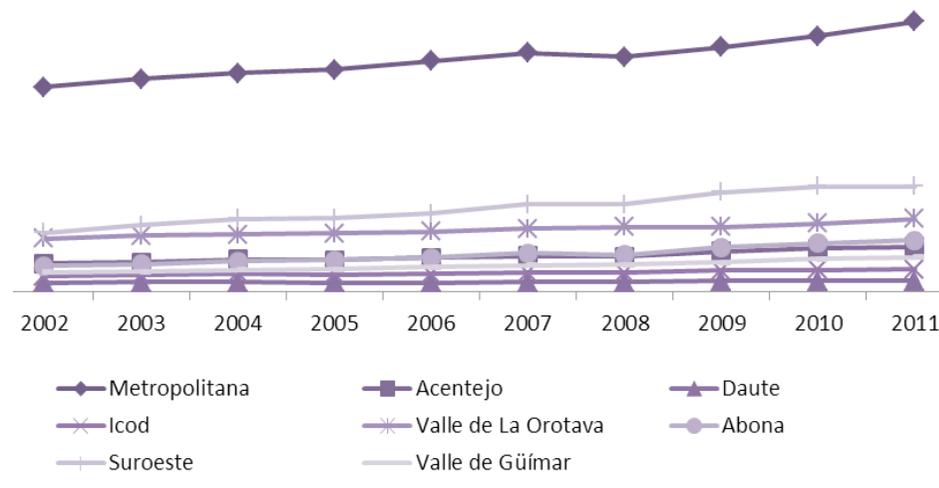


Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la distribución por comarcas vemos como tanto las activas como los activos se concentran mayoritariamente en la comarca "Metropolitana" con un 43,99% y un 42,51% respectivamente, seguido en ambos casos de "Suroeste" con un 17,17% y un 18,06% y "Valle de La Orotava" con un 11,91% y un 12,32%. Las comarcas que menor número de población activa femenina y masculina aglutina son "Daute" e "Icod" que entre las dos suponen el 5,52% de las activas y el 5,83% de los activos.

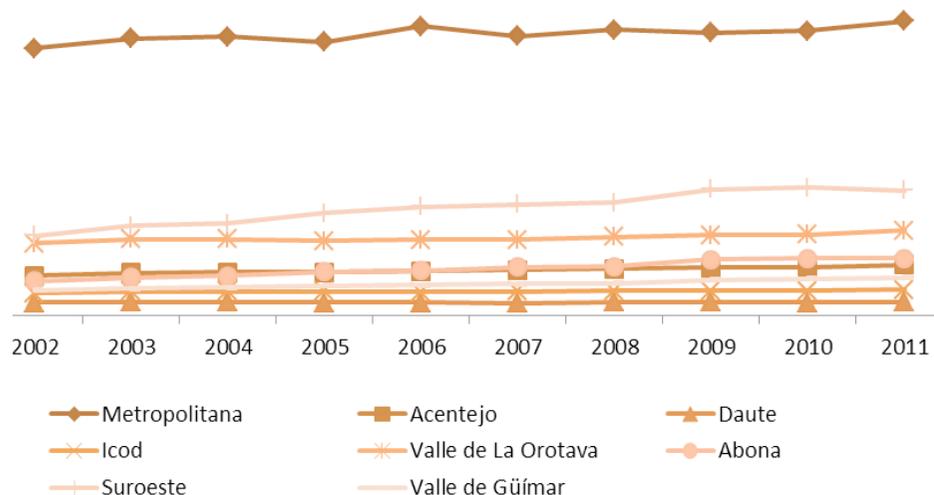
Gráfica 52. Evolución de la población activa femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 53. Evolución de la población activa masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La tendencia al alza de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se observa en todas las comarcas aunque en "Daute" es casi inapreciable ya que si en 2002 la cifra en miles de mujeres es de 3,29, en 2011 es de 3,94.

Desde el año 2002 las comarcas que más han visto incrementada su población activa femenina han sido "Metropolitana" y "Suroeste", cuyas cifras en miles de mujeres han ascendido 23,17 y 16,45 respectivamente.

Por su parte, la población activa masculina se caracteriza en todas las comarcas al igual que la femenina por su tendencia al alza, aunque en todas ellas a excepción

de "Suroeste" las mujeres aumentan más que los hombres. Cabe destacar la diferencia entre el incremento de mujeres y hombres como población activa de la comarca "Metropolitana" donde las primeras se incrementan en 23,17 y los hombres en 10,37.

Tabla 32. Tasa de actividad según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011.

	Metropolitana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar
AÑO 2007								
Mujeres	49,15	49,91	43,45	46	47,65	55,2	54,17	49,57
Hombres	68,04	70,13	62,97	67,05	66,88	72,08	71,42	68,75
AMBOS SEXOS	58,15	59,85	53,04	56,2	56,91	63,8	62,97	58,84
AÑO 2011								
Mujeres	54,66	60,51	49,79	54,85	54,08	64,42	60,34	58,99
Hombres	68,64	73,07	67,23	69,32	70,4	73,1	72,6	72,47
AMBOS SEXOS	61,41	66,82	58,59	62	62,1	68,88	66,65	65,63
INCREMENTO								
Mujeres	5,51	10,6	6,34	8,85	6,43	9,22	6,17	9,42
Hombres	0,6	2,94	4,26	2,27	3,52	1,02	1,18	3,72

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las comarcas ha habido un incremento de la tasa de actividad femenina de más de 5 puntos porcentuales, siendo la que menos se ha incrementado la comarca "Metropolitana" con 5,51 puntos y la que más la comarca "Acentejo" con 10,6 puntos porcentuales, seguida de "Valle de Güímar" con 9,42.

Por su parte, la tasa de actividad masculina ha subido ligeramente en todas las comarcas, siendo casi inapreciable en la comarca "Metropolitana" con 0,6 puntos porcentuales.



POBLACIÓN INACTIVA

1. Perfil de la población inactiva en Canarias.

Todos los datos que se recogen en este apartado hacen referencia al ámbito territorial regional, debido a la inexistencia de mayor desagregación en las fuentes consultadas.

Tabla 33. Población inactiva según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011.
(Media anual. Miles de personas).

	2007		2011		
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo	
16 a 19 años	Mujeres	35,87	8,81	36,32	9,37
	Hombres	31,13	12,69	34,73	13,17
20 a 24 años	Mujeres	25,18	6,18	23,93	6,17
	Hombres	19,27	7,85	22,66	8,59
25 a 34 años	Mujeres	39,51	9,70	28,59	7,37
	Hombres	20,81	8,48	14,87	5,64
35 a 44 años	Mujeres	51,47	12,64	35,23	9,09
	Hombres	16,01	6,52	13,9	5,27
45 a 54 años	Mujeres	53,52	13,15	44,29	11,42
	Hombres	17,93	7,31	18,91	7,17
55 y más años	Mujeres	201,57	49,51	219,35	56,58
	Hombres	140,23	57,15	158,62	60,15

Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en la edad de referencia sobre el total de la población inactiva para ese sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

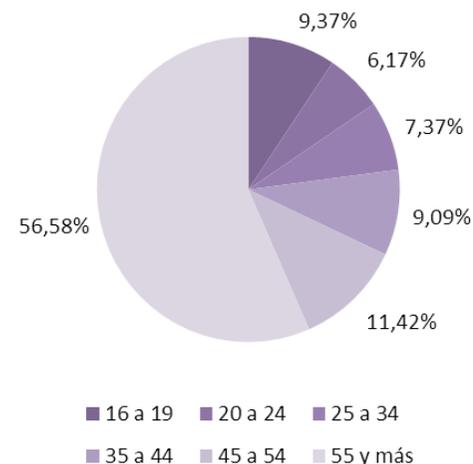
Para todos los grupos de edad las mujeres superan en número a los hombres, concentrándose la mayor parte de la población inactiva femenina y masculina en el grupo 55 y más, suponiendo para los hombres el 60,15% de su población y para las mujeres el 56,58%. En ambos casos ese grupo de edad ha sufrido

un incremento de la representación siendo para las mujeres de 7,07 puntos porcentuales y para los hombres de 3 puntos porcentuales a pesar de que en datos absolutos los hombres han sufrido un incremento mayor que las mujeres. Esto se debe a que los hombres han visto incrementado el número de inactivos para todos los grupos de edad a excepción de 25 a 34 años y 35 a 44 años, mientras que las mujeres han visto reducido el número de inactivas en todas las franjas de edad a excepción de 16 a 19 y 55 y más.

En términos generales las mujeres han visto reducida su población inactiva en miles de personas en 19,41 mientras que los hombres han sufrido un proceso inverso al aumentar en 18,31, es decir casi los mismos efectivos que desciende en el caso de las mujeres aumenta en el caso de los hombres.

En las siguientes gráficas se muestra la distribución de la población inactiva femenina y masculina por grupos de edad.

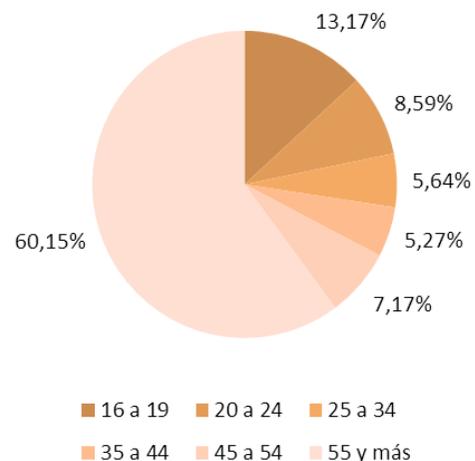
Gráfica 54. Distribución de la población inactiva femenina según edad. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 55. Distribución de la población inactiva masculina según edad. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Tabla 34. Población inactiva según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

		2007		2011	
		Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Educación primaria o sin estudios	Mujeres	220,13	54,07	203,83	52,57
	Hombres	133,81	54,53	137,79	52,25
Educación secundaria	Mujeres	152,24	37,39	146,84	37,87
	Hombres	86,98	35,45	98,22	37,25
Educación superior	Mujeres	34,75	8,54	37,03	9,55
	Hombres	24,58	10,02	27,68	10,50

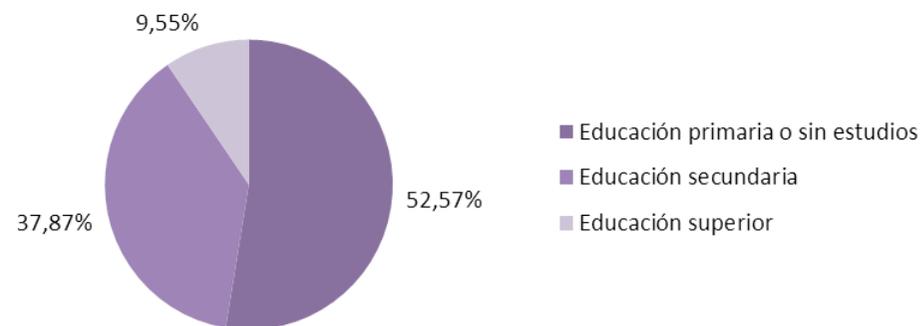
Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en el nivel de estudios de referencia sobre el total de la población inactiva para ese sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En los dos años mostrados la mayor parte de las mujeres en situación de inactividad se agrupan en la categoría "Educación primaria o sin estudios", seguida de "Educación secundaria" y "Educación superior", por ese orden, al igual que sucede en el caso de los hombres, habiendo más número de mujeres que de hombres en todas ellas. A nivel porcentual más de la mitad de las inactivas e inactivos se concentran en la primera categoría, experimentando un descenso de su representación de 1,50 puntos porcentuales para las mujeres, quienes han pasado a engrosar mayoritariamente la categoría "Educación superior" y 2,28 puntos porcentuales para los hombres, quienes han pasado a engrosar mayoritariamente la categoría "Educación secundaria". Por lo tanto vemos como las mujeres con educación universitaria son las que más han aumentado su número de inactivas mientras que en el caso de los hombres ha sucedido lo mismo pero en estudios secundarios, esto es, hay mujeres que han cursado estudios universitarios que estando en edad de trabajar no están disponibles para el trabajo.

Gráfica 56. Distribución de la población inactiva femenina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.

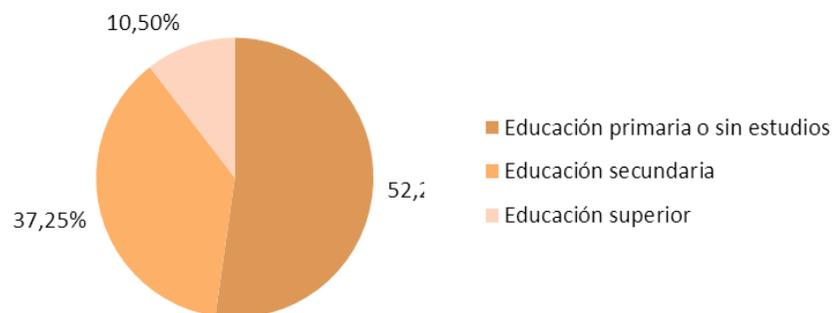


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Gráfica 57. Distribución de la población inactiva masculina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Tabla 35. Población inactiva según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Soltera/o	Mujeres	100,81	24,76	51,30	96,91	25,00	48,14
	Hombres	95,7	39,00	48,70	104,41	39,60	51,86
Casada/o	Mujeres	215,01	52,81	63,86	190,01	49,01	59,63
	Hombres	121,69	49,59	36,14	128,64	48,78	40,37
Viuda/o, separada/o o divorciada/o	Mujeres	91,29	22,42	76,53	100,77	25,99	76,68
	Hombres	27,99	11,41	23,47	30,64	11,62	23,32

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población inactiva para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población inactiva en cada estado civil.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

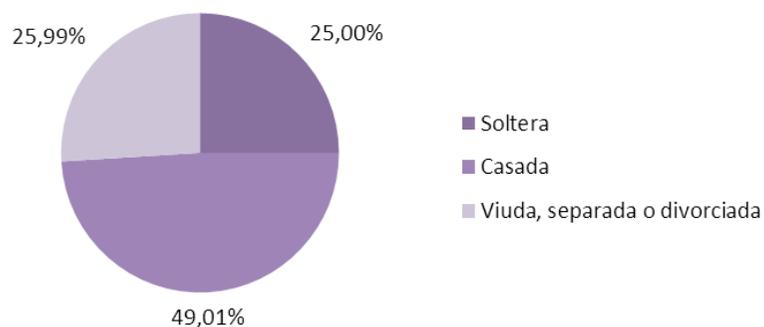
Elaboración propia.

Tanto en 2007 como en 2011 hay un mayor número de mujeres que de hombres en todos los estados civiles a excepción del dato referido a las personas solteras de 2011 donde es a la inversa, esto es hay más hombres que mujeres. Cabe destacar que en el caso de la categoría "Viuda/o, separada/o o divorciada/o" el número de mujeres supera al triple del de hombres en ambos años debido en parte a que como se ha visto en la Tabla 33 la mayor parte de las mujeres se concentra en la cohorte "55 y más", edad donde mayoritariamente se encuentran las mujeres que se han dedicado al ejercer el rol de cuidadoras de otros y otras y su tiempo al trabajo doméstico no remunerado.

El mayor porcentaje de mujeres en situación de inactividad la encontramos en ambos años entre las casadas, superando el 50% en 2007 y escasamente por debajo de esta cifra en 2011 ya que esta categoría ha experimentado un descenso de 3,80 puntos porcentuales que mayoritariamente han pasado a engrosar la lista de inactivas viudas, separadas o divorciadas.

En cuanto al peso poblacional de cada uno de los sexos en cada categoría, se observa como en la categoría "Soltera/o" se ha dado una inversión de la casuística, ya que en 2007 las mujeres representaban más del 50% mientras que en 2011 son los hombres quienes representan más del 50%. La categoría "Casada/o" ha visto decrecer el peso porcentual de las mujeres pasando de una situación de sobrerrepresentación de las mujeres a una situación de presencia equilibrada, aunque muy tenue ya que su representación es del 59,63%. Por último la categoría "Viuda/o, separada/o o divorciada/o" ha incrementado el peso porcentual de las mujeres estando en ambos años sobrerrepresentadas con el 76,53% y el 76,68%.

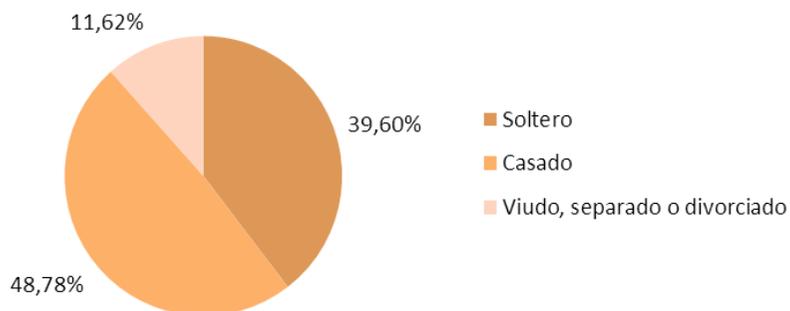
Gráfica 58. Distribución de la población inactiva femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 59. Distribución de la población inactiva masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.



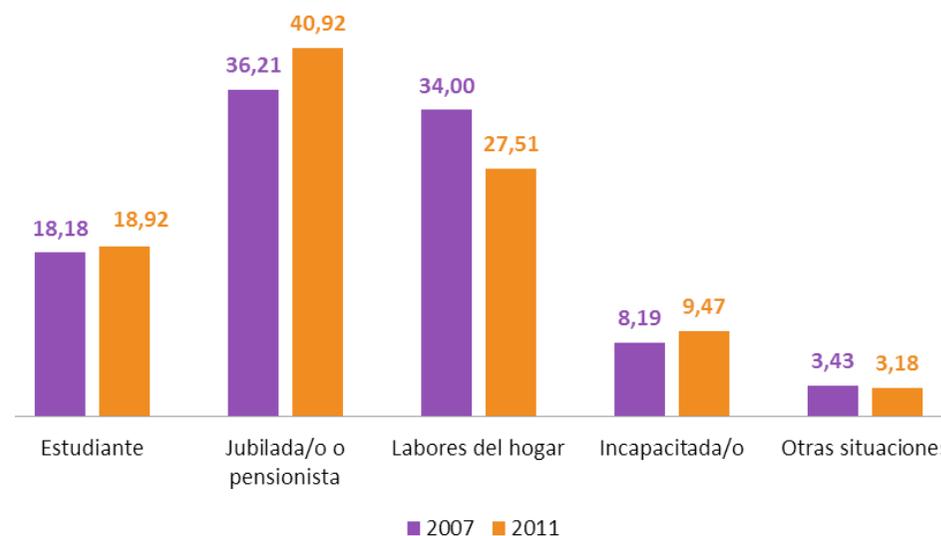
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Los inactivos se concentran principalmente entre los casados alcanzando casi el 50% sobre el total de los hombres en situación de inactividad, seguidos de los solteros con una diferencia porcentual de menos de 10 puntos y con una menor incidencia de los viudos, separados o divorciados que suponen el 11,62%.

Por su parte, las inactivas también se concentran mayoritariamente entre las casadas con una representación de casi el 50%, sin embargo las solteras y las viudas, separadas y divorciadas se distribuyen a partes iguales en el restante 50%, ya que las primeras suponen el 25% y las segundas el 25,99%.

Gráfica 60. Distribución de la población inactiva según tipo de inactividad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de población inactiva en el tipo de inactividad de referencia sobre el total de la población inactiva para cada año.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



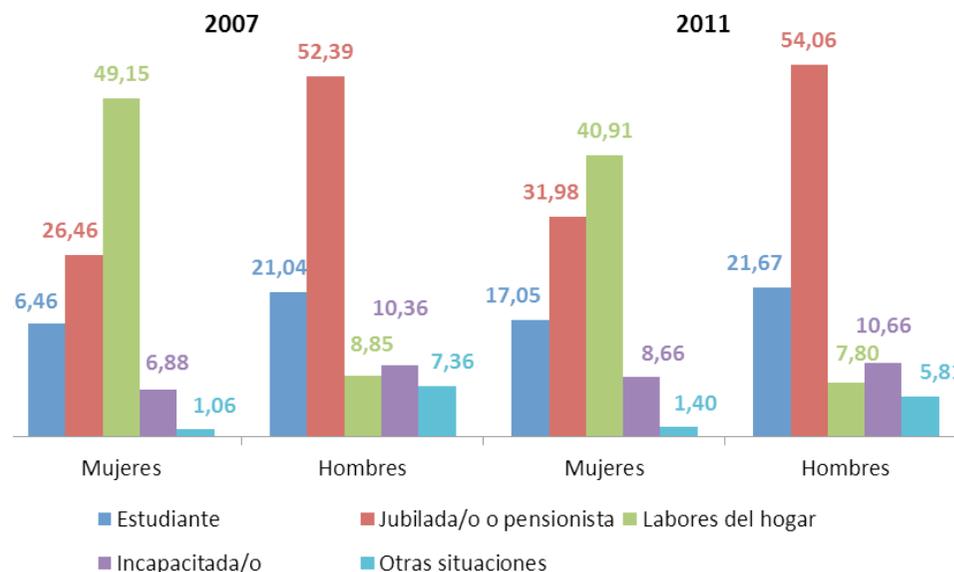
En Canarias, la principal causa de inactividad la recoge la categoría “Jubilada/o o pensionista” la cual se ha incrementado en 4,71 puntos porcentuales a lo largo de los años estudiados. Le sigue la categoría “Labores del hogar”, categoría que ha sufrido la mayor variación de todas al descender en casi 7 puntos porcentuales. El resto de las categorías también se incrementan a excepción de “Otras situaciones” aunque la diferencia en puntos porcentuales entre 2007 y 2011 es escasa.

La expulsión masiva de mano de obra de la población ocupada, dejando a muchas familias en una situación de precariedad, derivando en el aumento de la población y los hogares bajo el umbral de la pobreza relativa, tal y como se ha visto en la Tabla 21 con datos para Canarias y en la Tabla 22 con datos relativos a las comarcas de Tenerife, ha hecho que muchas personas que en 2007 estaban en situación de inactividad hayan pasado a formar parte de la población activa ya sea como población ocupada o como población parada que busca de empleo.

Para las mujeres tanto en el año 2007 como en el 2011 la principal causa de encontrarse en situación de inactividad es por su completa dedicación a las tareas derivadas del mantenimiento y cuidado del hogar y de las personas que lo habitan, seguido por la situación de jubilación o pensionista y de estudiante, siendo las situaciones de incapacidad y otras las menos representativas.

Cabe destacar que la fuente consultada no distingue entre la situación de jubilación y la de pensionista, por lo tanto no podemos saber cuántas mujeres se encuentran en situación de inactividad por estar jubiladas y cuántas por ser pensionistas; información que desde el análisis de género es importante dado que, entre otras cosas, por jubilación se cobra una prestación contributiva derivada de una cotización previa a la Seguridad Social mientras que las pensiones son no contributivas, siendo los importes de las primeras más altos que los de las segundas. De la misma manera que no se puede hacer una comparativa con los hombres en la misma situación.

Gráfica 61. Distribución de la población inactiva según sexo y tipo de inactividad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en el tipo de inactividad de referencia sobre el total de la población inactiva para cada sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

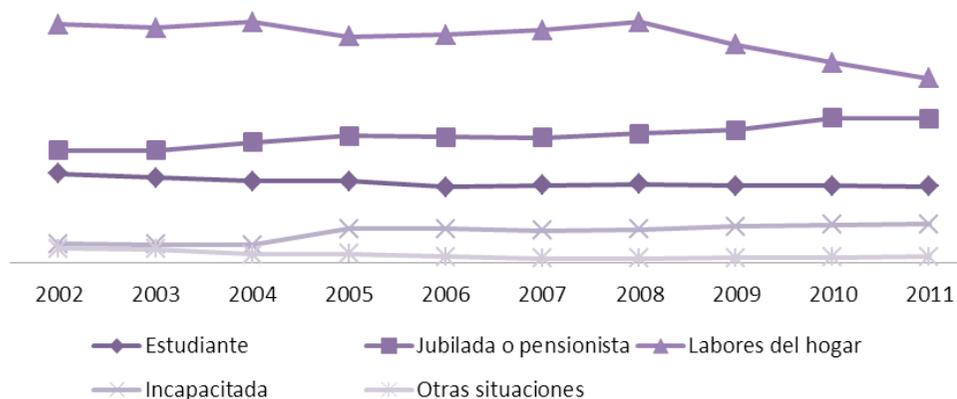
Elaboración propia.

Para los hombres y también para ambos años, es la situación de jubilación o pensionista la que más representación recoge superando el 50% en ambos casos, le siguen los hombres que están estudiando o con alguna discapacidad, encontrándose entre las menos significativas la situación de labores del hogar.

Esto es mientras que para las mujeres las cargas derivadas del trabajo doméstico suponen el principal motivo por el cual se excluyen del mercado laboral activo, para los hombres prácticamente es nulo, lo que nos indica que todavía las tareas

del hogar además de recaer fundamentalmente sobre las mujeres suponen un obstáculo para que estas tengan un empleo y, por lo tanto, una independencia económica.

Gráfica 62. Evolución de la población inactiva femenina según tipo de inactividad. Canarias. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

El paso de los años ha visto como la población inactiva femenina se ha mermado en miles de personas en 20,11, lo que supone un 4,93% menos, una cifra poco significativa, siguiendo imperando como principal el tipo de inactividad “Labores del hogar”. Tres de las cinco casuísticas posibles por las cuales las mujeres forman parte de la población inactiva han sufrido un descenso a lo largo del periodo 2002-2011, “Estudiante”, “Otras situaciones” y “Labores del hogar”, siendo esta última la más llamativa dado que ha experimentado un descenso del 22,54% pasando en miles de personas de 204,73 a 158,59. Las otras dos categorías “Jubilada o pensionista” e “Incapacitada”, se caracterizan por una subida siendo la primera de ellas del 28,08% y la segunda del 102,5%.

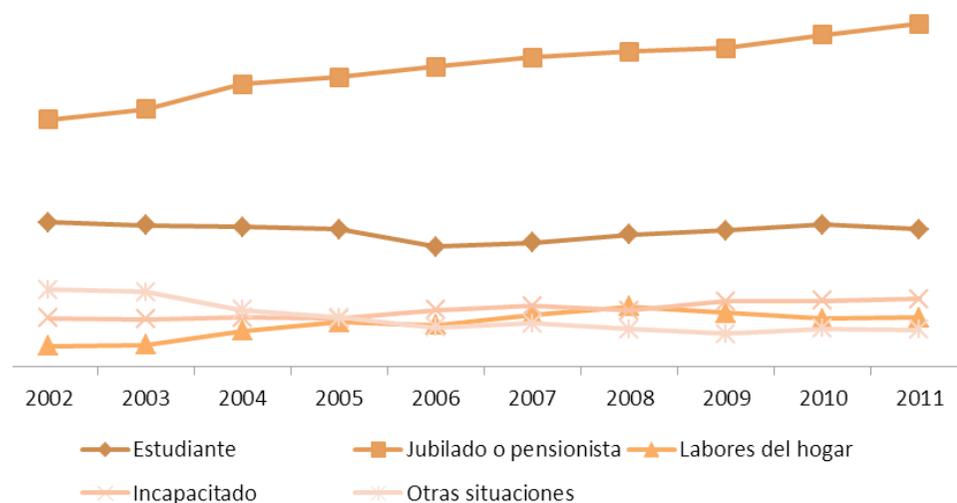
La categoría “Labores del hogar” se mantiene estable, con algunas fluctuaciones, hasta el año 2008 en el que las mujeres inactivas comienzan a formar parte de la población activa ya sea como empleadas o en busca de un empleo. Baja su población en el periodo 2008-2011 en miles de personas en 48,03, descendiendo en solo tres años más de lo que desciende en el periodo total (2002-2011), todo ello como consecuencia de la gran inestabilidad laboral imperante en la actualidad que sufre toda la población y los altos niveles de desempleo que hace que, como se ha dicho anteriormente, las mujeres pasen a ser dentro de los hogares un activo importante en la capacidad económica de las familias viéndolas además de como trabajadoras del hogar como posibles empleadas que aporten ingresos para la subsistencia material del medio familiar, lo que hasta el momento de iniciarse la crisis es posible que no se hubiese planteado.

Cabe destacar también la categoría “Jubilada o pensionista” ya que aumenta un 28,08%, siendo el segundo tipo de inactividad más frecuente en las mujeres. Lo que no sabemos y desde el análisis de género nos aportaría información relevante es saber si las mujeres que se encuentran al amparo de esta categoría son jubiladas con pensión contributiva del sistema de Seguridad Social o son mujeres con pensión no contributiva, ya que la situación económica de estas mujeres es muy diferente en función de la casuística que se dé.

La categoría que más incremento ha sufrido, un 102,59%, es la de “Incapacitada”.



Gráfica 63. Evolución de la población inactiva masculina según tipo de inactividad. Canarias. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

El principal motivo por el que los hombres se encuentran en situación de inactividad sigue siendo desde 2002 estar jubilado o ser pensionista, dándose un incremento en esta categoría y en el periodo comprendido del 38,82%, mismo porcentaje que se incrementa la categoría "Incapacitado".

Mientras que para las mujeres la categoría "Labores del hogar" supone el principal motivo de su situación de inactividad, en la población masculina es la penúltima después de "Otras situaciones". Lo más destacable es el gran aumento de hombres que declaran estar inactivos por dedicarse a las tareas del hogar, pasando en miles de personas de 8,6 a 20,58, es decir se ha dado un incremento del 139,30%. Al igual que sucede con las mujeres, desde 2002 hasta

2008 se ha incrementado el número de hombres en esta situación, mientras que a partir de 2008 desciende aunque no con tanta intensidad como hemos visto en el caso de las mujeres.

2. Datos comarcales de Tenerife.

Tabla 36. Población inactiva según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	Metropo- litana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar
AÑO 2007								
Mujeres	87,34	12,88	4,64	8	24,45	11,1	26,15	9,59
Hombres	50,05	7,42	2,94	4,58	14,37	7,19	16,96	5,55
IF	174,51	173,58	157,82	174,67	170,15	154,38	154,19	172,79
AÑO 2011								
Mujeres	79,27	10,46	3,97	6,64	21,97	10,07	24,53	8,53
Hombres	51,2	7,21	2,64	4,42	13,66	8,05	17,97	5,55
IF	154,82	145,08	150,38	150,23	160,83	125,09	136,51	153,69

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

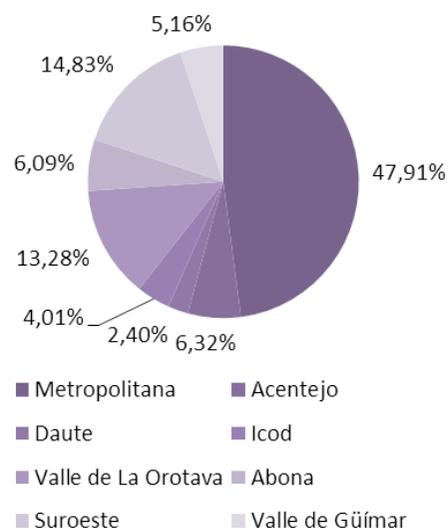
Elaboración propia.

Es una constante para todas las comarcas y en los dos años analizados el superior número de mujeres que de hombres que forman parte de la población inactiva, es decir de esa población de 16 y más años que no forman parte de la población activa (no están ni ocupadas ni paradas, ni tienen empleo ni lo buscan).

A pesar de que la diferencia se ha visto mermada en el periodo 2007-2011, sigue siendo mayoritaria la representación de las mujeres del total de personas que se hallan en esta situación, superando en todas las comarcas las 100 mujeres por cada 100 hombres. Para el año 2011 el menor índice de feminización se encuentra en la comarca "Abona" con 125,09 mujeres por cada 100 hombres

y el mayor en la comarca “Valle de La Orotava” donde por cada 100 hombres inactivos hay 160,83 mujeres inactivas.

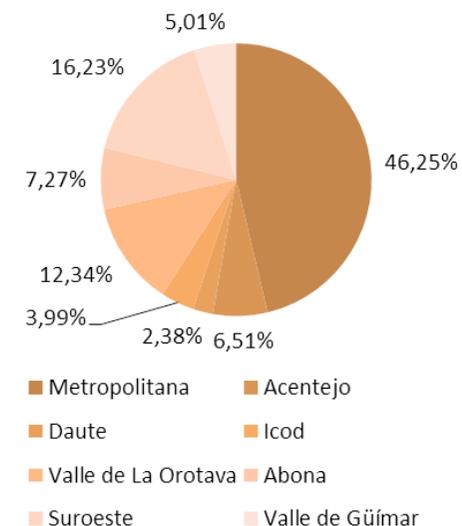
Gráfica 64. Distribución por comarcas de la población inactiva femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 65. Distribución por comarcas de la población inactiva masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.



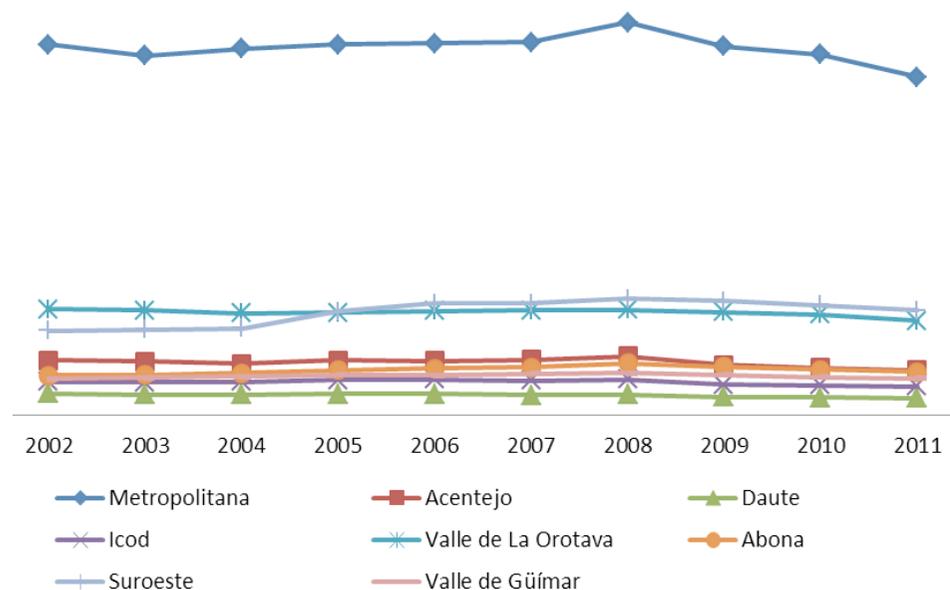
Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la distribución por comarcas observamos el mismo fenómeno que con la población activa, ya que la comarca que mayor porcentaje de inactivas e inactivos recoge es la “Metropolitana”, llegando a casi el 50% en ambos casos, seguida de “Suroeste” y “Valle de La Orotava” donde ambos sexos superan el 10% de la representación. Donde menos inactivas e inactivos hay es en la comarca “Daute” e “Icod”.



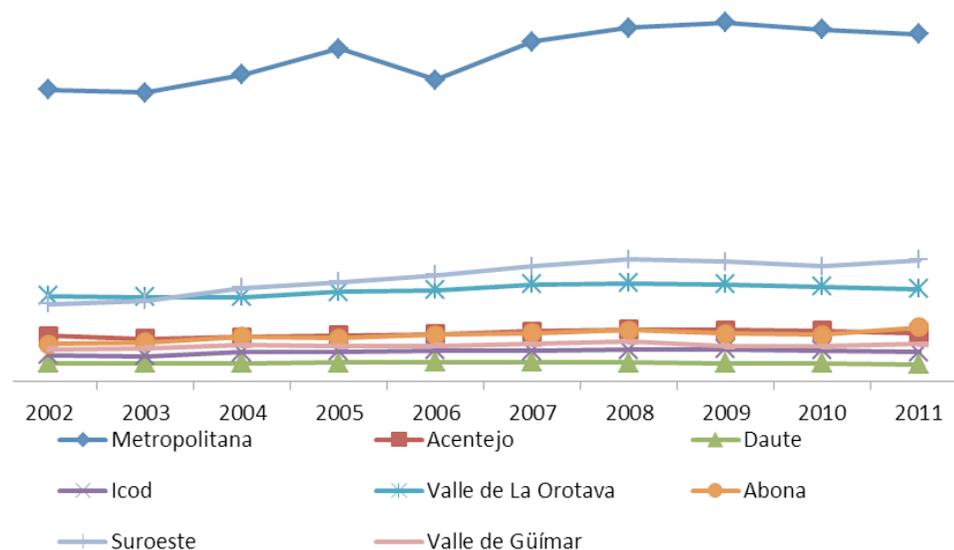
Gráfica 66. Evolución de la población inactiva femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 67. Evolución de la población inactiva masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la población inactiva se ha visto en líneas generales una tendencia inversa en hombres y en mujeres.

En cinco de las ocho comarcas, la población inactiva femenina ha descendido en miles de personas entre 1 de la comarca "Daute" a 7,53 de la comarca "Metropolitana"; en tres de ellas por tanto se ha experimentado un crecimiento siendo el mayor de ellos el de la comarca "Suroeste" con 4,79.

La población inactiva masculina ha presentado una tendencia al alza desde 2002 en todas las comarcas a excepción de “Daute” que ha descendido en miles de personas 0,14, una cifra muy pequeña. El incremento oscila entre las 8,22 de “Metropolitana” a las 0,46 de “Acentejo”.

Un dato a destacar es que a lo largo del periodo 2002-2011 en la comarca “Metropolitana” el número de hombres que incrementa la cifra de inactivos supera al número de mujeres que desciende la cifra de inactivas, ya que ellos padecen un incremento en miles de personas de 8,22 mientras que ellas tienen un decrecimiento de 7,53.

En las comarcas “Abona”, “Suroeste” y “Valle de Güímar” donde el número de inactivos y el de inactivas aumentan, contemplan una mayor subida los inactivos que las inactivas.

A pesar de que los datos indican que las mujeres están saliendo de la situación de inactividad mientras que los hombres están entrando, todavía el número de mujeres supera con creces al de los hombres, dándose la mayor diferencia para 2011 en “Metropolitana”, comarca en la cual en miles de personas hay una diferencia a favor de las mujeres de 28,07; lo que se pone en evidencia con los datos porcentuales, ya que en 2007 las mujeres representan el 62,80% de la población inactiva mientras que en 2011 representan el 59,91%.



POBLACIÓN OCUPADA

1. Perfil de la población ocupada en Canarias.

Todos los datos que se recogen en este apartado hacen referencia al ámbito territorial regional, debido a la inexistencia de mayor desagregación en las fuentes consultadas.

Tabla 37. Población ocupada según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011.
(Media anual. Miles de personas).

		2007		2011	
		Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
16 a 19 años	Mujeres	4,67	1,24	1,32	0,38
	Hombres	11,13	2,07	3,66	0,86
20 a 24 años	Mujeres	32,62	8,65	18,73	5,33
	Hombres	42,04	7,81	22,94	5,37
25 a 34 años	Mujeres	123,03	32,64	93,71	26,68
	Hombres	153,13	28,44	100,27	23,48
35 a 44 años	Mujeres	113,86	30,20	112,72	32,10
	Hombres	161,38	29,97	140,82	32,97
45 a 54 años	Mujeres	71,02	18,84	85,2	24,26
	Hombres	110,48	20,52	102,96	24,11
55 y más años	Mujeres	31,78	8,43	39,51	11,25
	Hombres	60,27	11,19	56,42	13,21

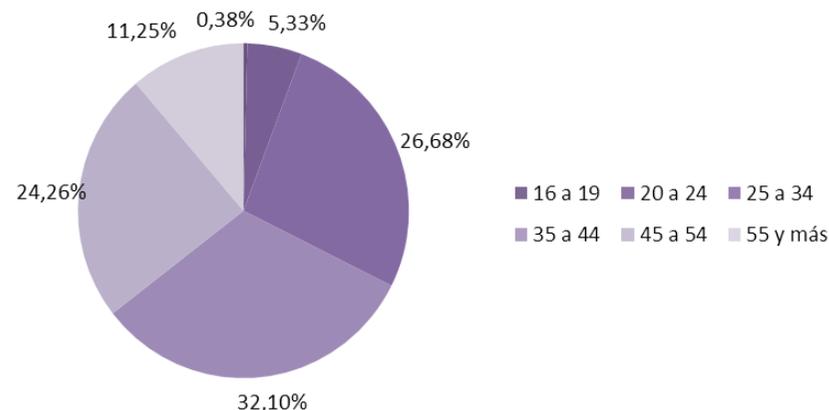
Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en la edad de referencia sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La mayor parte de la población ocupada femenina se encuentra en las edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, representando en 2007 el 62,84% y en 2011 el 58,78%, esto es, más de la mitad de las mujeres ocupadas se encuentran en estas edades a pesar de que en el grupo de edad 25 a 34 ha habido una pérdida en miles de personas de 29,32, suponiendo el grupo de edad que más ha descendido de las mujeres con diferencia. Todos los grupos de edad en el caso de las mujeres se han mermado a excepción de los dos grupos mayores (45 a 54 y 55 y más) donde ha habido un incremento, el cual probablemente se deba en gran medida a las políticas de empleo activadas desde los organismos públicos para promover la contratación de las personas mayores de 45 años especialmente las mujeres al considerarse como acciones positivas. Las mujeres jóvenes (16 a 34 años) son las que más han sufrido los efectos de la crisis económica y del desempleo ya que han sido estas las que más ocupadas han perdido con un total de 46,56.

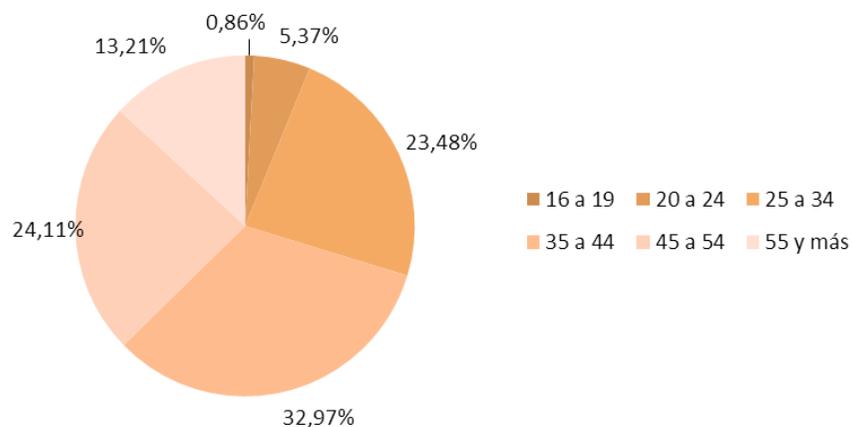
Gráfica 68. Distribución de la población ocupada femenina según edad. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 69. Distribución de la población ocupada masculina según edad. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tabla 38. Población ocupada según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

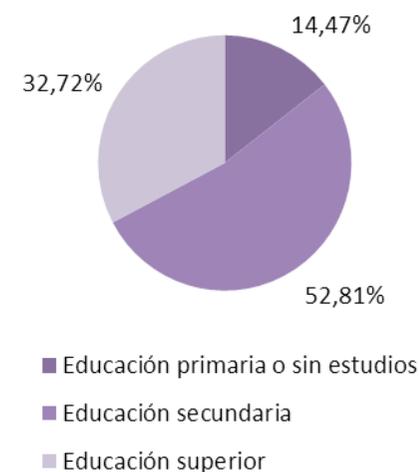
		2007		2011	
		Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Educación primaria o sin estudios	Mujeres	53,04	14,07	50,81	14,47
	Hombres	120,74	22,42	84,86	19,87
Educación secundaria	Mujeres	200,41	53,16	185,45	52,81
	Hombres	288,82	53,64	231,44	54,19
Educación superior	Mujeres	123,53	32,77	114,91	32,72
	Hombres	128,88	23,94	110,76	25,94

Los datos relativos indican el porcentaje de mujeres y hombres en el nivel de estudios de referencia sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Ocupados y ocupadas se concentran mayoritariamente en la categoría “Educación secundaria”, habiendo sufrido un descenso en ambos casos de la representación. Las mujeres siguen estando más representadas en “Educación superior” y los hombres en “Educación primaria o sin estudios”, a pesar de que en este último caso las distancias se han acortado ya que en 2007 encontramos en miles de personas 67,7 hombres más y en 2011 hay 34,05 más. Donde más pérdidas se han sufrido por parte de ambos sexos ha sido en la categoría “Educación secundaria”.

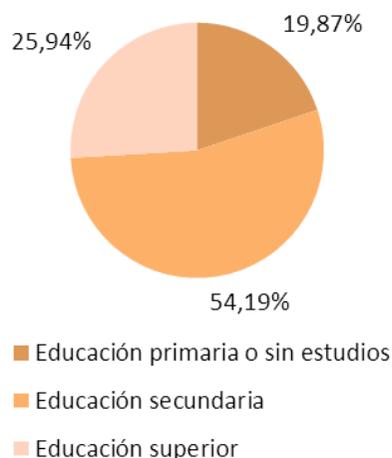
Gráfica 70. Distribución de la población ocupada femenina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



Gráfica 71. Distribución de la población ocupada masculina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La representación de los ocupados sin estudios, estudios primarios o secundarios sobre el total de los ocupados es superior que en el caso de las ocupadas, sin embargo el peso de las ocupadas con estudios superiores es mayor que en el caso de los ocupados. Las mujeres ocupadas por lo tanto tienen un mayor nivel de estudios que los hombres ocupados.

Al igual que sucede con la población activa, la mayor parte de los ocupados y las ocupadas se encuentran casados y casadas. Ha habido un descenso en todas las categorías dándose el mayor descenso entre los hombres en la categoría casado, mientras que en las mujeres ha sido en la categoría soltera.

Tanto en las personas solteras como en las casadas, los hombres superan el 50% de representación mientras que en las viudas, separadas o divorciadas las mujeres superan el 60%.

Tabla 39. Población ocupada según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

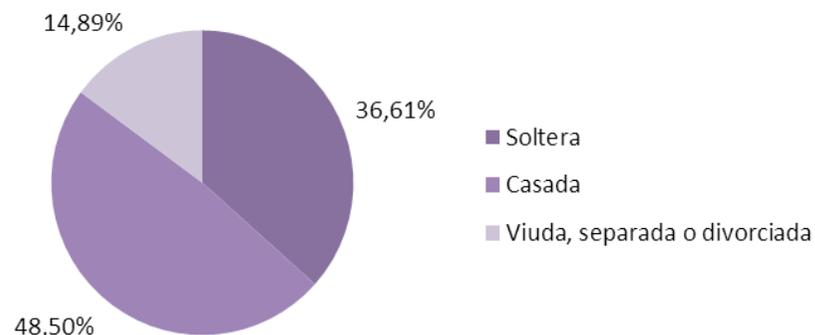
	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Soltera/o	Mujeres	145,77	38,67	39,79	128,56	36,61	41,72
	Hombres	220,55	40,96	60,21	179,57	42,05	58,28
Casada/o	Mujeres	176,47	46,81	38,55	170,33	48,50	44,09
	Hombres	281,26	52,24	61,45	215,99	50,58	55,91
Viuda/o, separada/o o divorciada/o	Mujeres	54,74	14,52	59,91	52,28	14,89	62,41
	Hombres	36,63	6,80	40,09	31,49	7,37	37,59

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada estado civil.

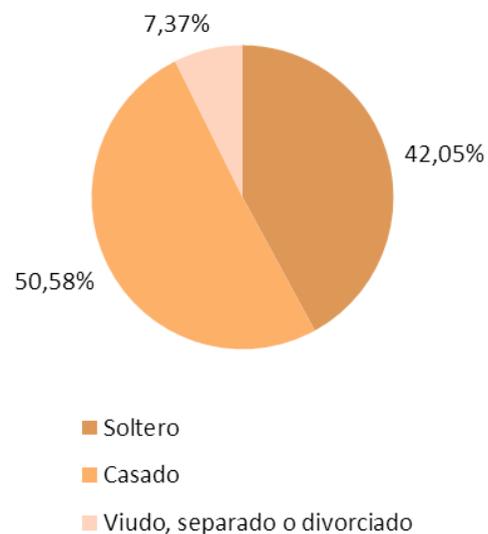
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 72. Distribución de la población ocupada femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 73. Distribución de la población ocupada masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Como se puede observar en las Gráficas 72 y 73, el peso porcentual de las viudas, separadas o divorciadas sobre el total de la población ocupada femenina es el doble del peso porcentual que supone en el caso de los hombres, quienes mayoritariamente se ubican al amparo de la categoría casado.

Gráfica 74. Población ocupada según sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada para cada año.
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

El sector servicios es el que principalmente acoge a la población ocupada, dándose un incremento de 10,18 puntos porcentuales fruto de la pérdida de población ocupada en el resto de sectores destacando la construcción con un descenso de 8,43 puntos porcentuales.



Tabla 40. Población ocupada según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Agricultura	Mujeres	11,08	2,94	33,33	7,01	2,00	32,32
	Hombres	22,16	4,12	66,67	14,68	3,44	67,68
	IF	50,00			47,75		
Industria	Mujeres	11,99	3,18	22,08	7,33	2,09	18,71
	Hombres	42,32	7,86	77,92	31,84	7,46	81,29
	IF	28,33			23,02		
Construcción	Mujeres	6,99	1,85	4,99	2,68	0,76	5,01
	Hombres	133,1	24,72	95,01	50,76	11,89	94,99
	IF	5,25			5,28		
Servicios	Mujeres	346,91	92,03	50,44	334,17	95,15	50,33
	Hombres	340,86	63,31	49,56	329,77	77,22	49,67
	IF	101,77			101,33		

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.
DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada sector económico.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todos los sectores y en ambos sexos se ha producido un descenso, siendo especialmente llamativo el del sector "Construcción" para los hombres que en miles de personas se ha visto mermado en 82,34. En el caso de las mujeres el sector que más se ha visto afectado ha sido el de servicios con un descenso de más de 12.000 mujeres.

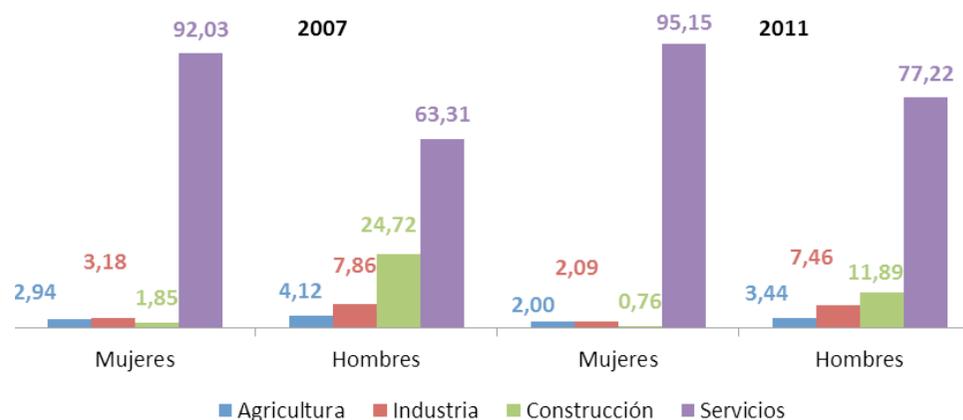
Tanto las ocupadas como los ocupados se concentran mayoritariamente en el sector servicios, ya que suponen respectivamente más del 90% (92,03% en 2007 y el 95,15% en 2011) de las ocupadas y más del 60% en los hombres, en este último caso se ha dado un incremento significativo al pasar del 63,31% en 2007 al 77,22% en 2011 debido fundamentalmente al descenso del peso porcentual

del sector construcción ya que en este caso ha pasado para los hombres del 24,72% al 11,89%, es decir ha descendido 12,83 puntos porcentuales.

Para todos los sectores a excepción del sector servicios, tanto en 2007 como en 2011, hay menos de 50 mujeres por cada 100 hombres, dándose un descenso en agricultura e industria. En la construcción, sector altamente masculinizado, se ha dado un casi inapreciable incremento debido a la expulsión masiva de ocupados; aun así el número de mujeres por cada 100 hombres se sitúa en una cifra muy baja, 5,28, lo que señala la dificultad que todavía hoy impera para que las mujeres accedan a puestos de trabajo vinculados con la construcción.

Tal y como sucede en la población activa, los hombres están sobrerrepresentados en todos los sectores a excepción del sector servicios donde existe presencia equilibrada (50,33% de mujeres y 49,67% de hombres).

Gráfica 75. Distribución de la población ocupada según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).

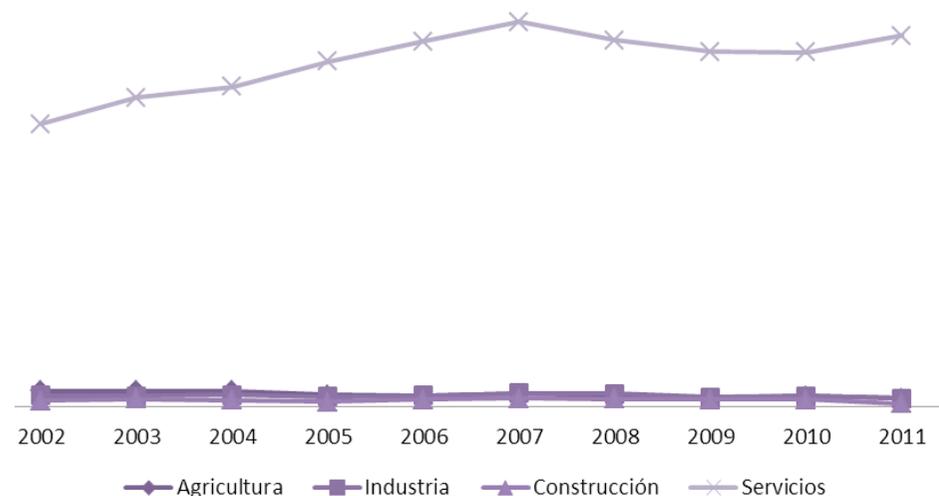


Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada femenina y masculina para cada sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

A pesar de haber sido el sector que más ocupadas ha expulsado, el sector servicios sigue siendo para las mujeres la principal fuente de empleo, incrementándose en casi 3 puntos porcentuales sobre el total de la población ocupada femenina. En el resto de sectores ha descendido la participación de las mujeres, superando en 2011 escasamente el 2% como en el caso de industria y sin llegar al 1% como en el caso de la construcción. Los datos nos demuestran una vez más la existencia de una segregación horizontal que aglutina a las mujeres en el sector servicios dejando un espacio casi nulo en el resto de los sectores.

Gráfica 76. Evolución de la población ocupada femenina según sector económico. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).



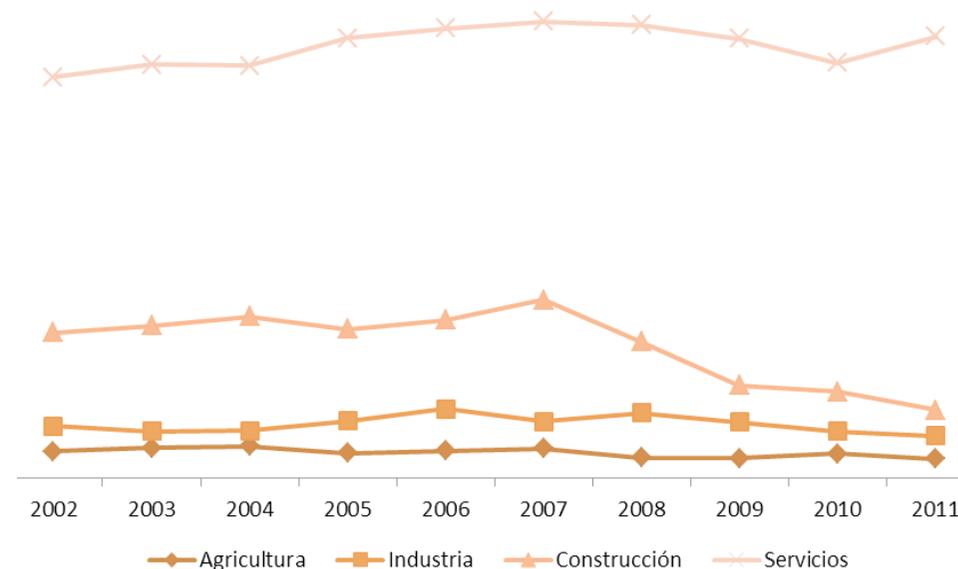
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Los sectores agricultura, industria y construcción siempre han supuesto para las ocupadas sectores con poco peso. Mientras que en el caso de la agricultura la tendencia ha sido a la baja desde 2002, viéndose mermado el número de mujeres

paulatinamente hasta perder en miles de personas más de 6.000 mujeres; en el caso de la industria y la construcción hasta el año 2007 se caracteriza por darse un incremento que a partir de ese año invierte la tendencia y comienzan a perder efectivos.

El sector servicios, de los cuales se presentan los datos por ser los más significativos, ha tenido una tendencia al alza hasta 2007, año que comienza a bajar hasta 2010 donde se observa una ligera recuperación. A pesar de la crisis económica, el sector servicios sigue siendo el principal sector para las mujeres, dándose un incremento de más de 79.000 mujeres en el periodo estudiado.

Gráfica 77. Evolución de la población ocupada masculina según sector económico. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).

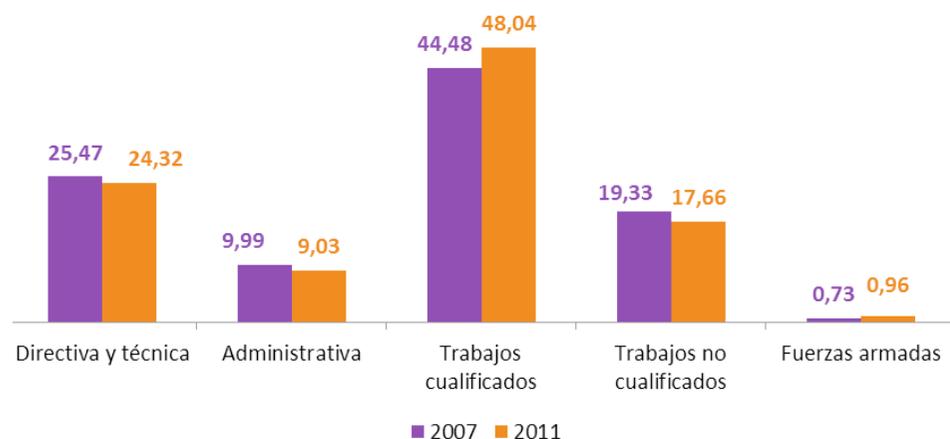


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



A pesar de que para los hombres también el sector servicios tiene una importancia vital como fuente de empleabilidad, la diversificación es mayor ya que también se encuentran altamente representados en los otros sectores con especial incidencia en el sector construcción, a pesar de haber bajado los ocupados en este sector más del 50% desde 2007.

Gráfica 78. Distribución de la población ocupada según ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada para cada año.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Los trabajos cualificados son los que concentran la mayor parte de la población ocupada en Canarias, llegando casi al 50% en 2011; le sigue la categoría "Directiva y técnica", seguida muy de cerca de "Trabajos no cualificados".

Tabla 41. Población ocupada según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Directiva y técnica	Mujeres	108,8	28,86%	46,67%	87,05	24,79%	45,99%
	Hombres	124,34	23,09%	53,33%	102,22	23,94%	54,01%
	IF	87,50		85,16			
Administrativa	Mujeres	58,84	15,61%	64,35%	44,89	12,78%	63,89%
	Hombres	32,6	6,05%	35,65%	25,37	5,94%	36,11%
	IF	180,49		176,94			
Trabajos cualificados	Mujeres	123,76	32,83%	30,39%	128,66	36,64%	34,41%
	Hombres	283,46	52,64%	69,61%	245,19	57,41%	65,59%
	IF	43,66		52,47			
Trabajos no cualificados	Mujeres	84,28	22,36%	47,63%	89,78	25,56%	65,34%
	Hombres	92,68	17,21%	52,37%	47,62	11,15%	34,66%
	IF	90,94		188,53			
Fuerzas armadas	Mujeres	1,31	0,35%	19,64%	0,81	0,23%	10,86%
	Hombres	5,36	1,00%	80,36%	6,65	1,56%	89,14%
	IF	24,44		12,18			

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada ocupación.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Las mujeres han experimentado un decrecimiento en todas las ocupaciones a excepción de en "Trabajos cualificados" y "Trabajos no cualificados" donde han incrementado su número. Los hombres sin embargo han descendido en todas las categorías a excepción de "Fuerzas armadas".

En cuanto a la representación de mujeres y hombres en cada una de las categorías, observamos la masculinización en ambos años de “Fuerzas armadas” y “Trabajos cualificados” y la feminización de “Administrativa” y “Trabajos no cualificados”, en este último caso la sobrerrepresentación se da solamente en 2011 debido a que en números absolutos las mujeres han experimentado un incremento de más de 5.000 personas mientras que los hombres han experimentado un descenso de más de 45.000.

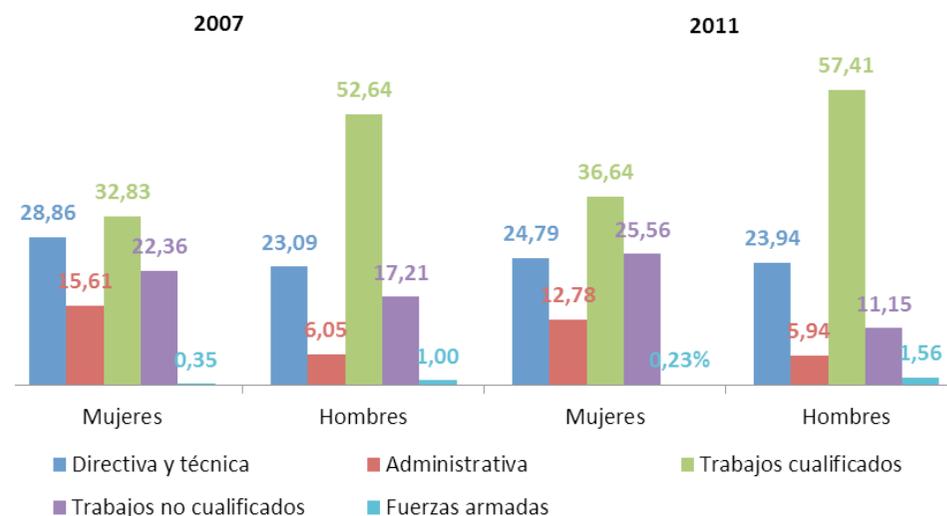
La única categoría que se caracteriza por tener una presencia equilibrada es “Directiva y técnica” y en este caso no debemos olvidar que al amparo de esta categoría se encuentra tanto el trabajo en el sector privado como en el sector público, incrementando este último las posibilidades de llegar a la paridad.

Los índices de feminización apoyan los datos, ya que en aquellas ocupaciones altamente feminizadas el número de mujeres por cada 100 hombres supera a las 100 y en aquellas altamente masculinizadas el número de mujeres no llega escasamente a 50 por cada 100 hombres, cobrando especial relevancia la categoría “Fuerzas armadas” que en 2011 alcanza la cifra de 12,18.

Las mujeres presentan una mayor diversificación en las ocupaciones, al estar presentes en porcentajes similares en las categorías “Directiva y técnica”, la cual se ha visto mermada en 4,07 puntos porcentuales siendo además la que más ha descendido, “Trabajos cualificados”, que se ha incrementado en 1,81 puntos porcentuales, y “Trabajos no cualificados” que también se ha visto incrementada en 3,20 puntos porcentuales. La categoría “Administrativa” ha decrecido 2,83 puntos porcentuales, siendo actualmente la ocupación que mayor porcentaje de mujeres aglutina “Trabajos no cualificados”.

Los hombres por su parte están presentes mayoritariamente en “Trabajos cualificados” donde superan el 50% de la representación llegando a casi el 60% en 2011. La categoría “Directiva y técnica” se ha incrementado, mientras que “Trabajos no cualificados” ha descendido 6,06 puntos porcentuales.

Gráfica 79. Distribución de la población ocupada según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



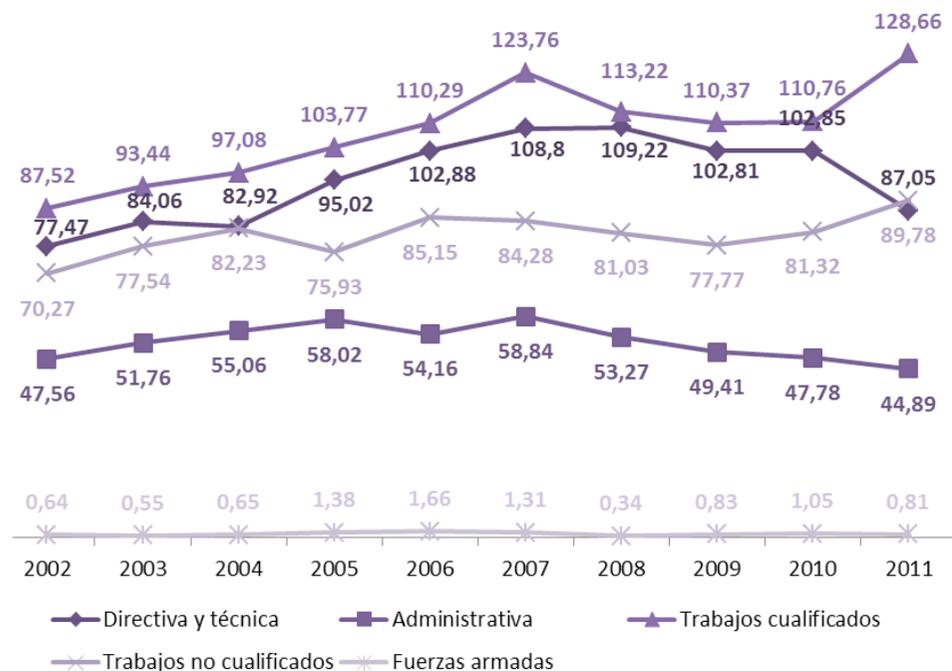
Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada femenina y masculina para cada sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



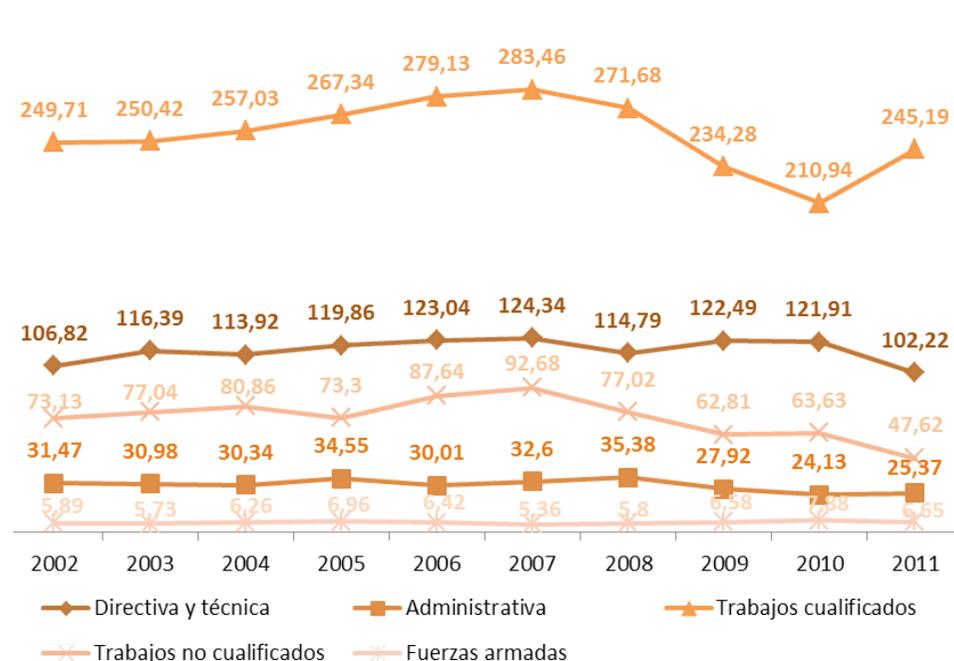
Gráfica 80. Evolución de la población ocupada femenina según ocupación. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Todas las ocupaciones desde el año 2002 presentan un incremento del número de mujeres a excepción de la categoría "Administrativa" que ha descendido en más de 2.000 personas. En líneas generales todas las ocupaciones han visto crecer a sus ocupadas hasta el año 2006 o 2007, años en los que comienza un declive que en algunos casos vuelve a crecer y en otros como "Directiva y técnica" o "Administrativa" se mantiene la tendencia a la baja hasta 2011.

Gráfica 81. Evolución de la población ocupada masculina según ocupación. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).



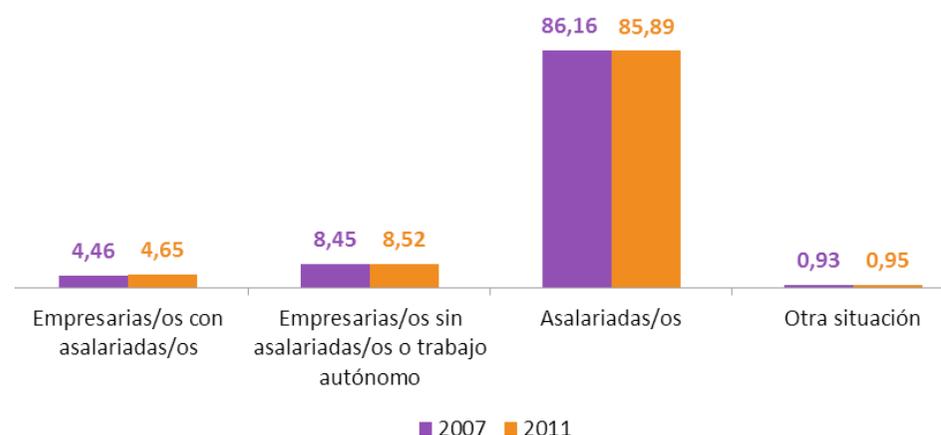
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La evolución de la población ocupada masculina presenta grandes fluctuaciones con ascensos y descensos a lo largo de los años en todas las categorías, siendo común a todas ellas la pérdida de efectivos desde 2002, en especial la categoría "Trabajos no cualificados" que ha sufrido un decrecimiento de más de 25.000 personas.

Mientras que todas las categorías han visto descender su número de ocupados desde 2007 hasta 2011, en el caso de "Fuerzas armadas" ha crecido, lo que

indica que el ejército en épocas de crisis se convierte en una salida laboral para los hombres, no siendo igual para las mujeres ya que en el mismo periodo ha bajado su número de ocupadas.

Gráfica 82. Población ocupada según situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada para cada año.
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La mayor parte de la población canaria es asalariada, dándose un ligero descenso desde 2007 hasta 2011. Descenso que se ha repartido entre las otras tres categorías que han crecido también muy escasamente.

Tabla 42. Población ocupada según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	Dato Absoluto	DRTM/H	DRTP	
Empresariado con personal	Mujeres	9,96	2,64	24,38	8,87	2,53	24,53
	Hombres	30,9	5,74	75,62	27,29	6,39	75,47
	IF	32,23		32,50			
Empresarias/os sin personal o autónoma/o	Mujeres	24,94	6,62	32,25	22,58	6,43	34,05
	Hombres	52,4	9,73	67,75	43,73	10,24	65,95
	IF	47,60		51,64			
Asalariadas/os	Mujeres	337,71	89,58	42,82	317,31	90,35	47,47
	Hombres	450,99	83,76	57,18	351,11	82,22	52,53
	IF	74,88		90,37			
Otra situación	Mujeres	4,37	1,16	51,23	2,43	0,69	33,02
	Hombres	4,16	0,77	48,77	4,93	1,15	66,98
	IF	105,05		49,29			

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

DRTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada situación profesional.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

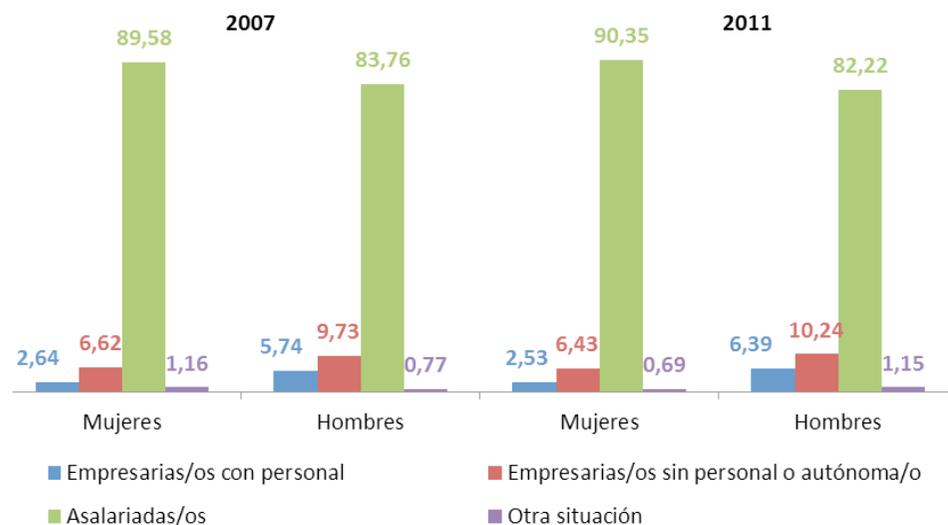
Todas las categorías han sufrido un descenso siendo destacable las más de 120.000 personas de "Asalariadas/os", de las cuales casi 100.000 son hombres; no obstante, esta gran diferencia en los hombres, lo que ha generado ha sido un distanciamiento en la representación por sexos para esta categoría, ya que en 2007 el 42,82% son mujeres y el 57,18% son hombres, mientras que en 2011 estas cifras pasan a ser el 47,47% y el 52,53% respectivamente consiguiéndose por lo tanto un mayor equilibrio en la presencia de ambos sexos.

A nivel empresarial, también ha habido un descenso de empresarias y empresarios, pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas tanto si hablamos de



empresariado con personal asalariado como si hablamos de empresariado sin personal asalariado o autónoma/o, acercándose más a la presencia equilibrada en este último caso pero sin conseguirla.

Gráfica 83. Distribución de la población ocupada según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



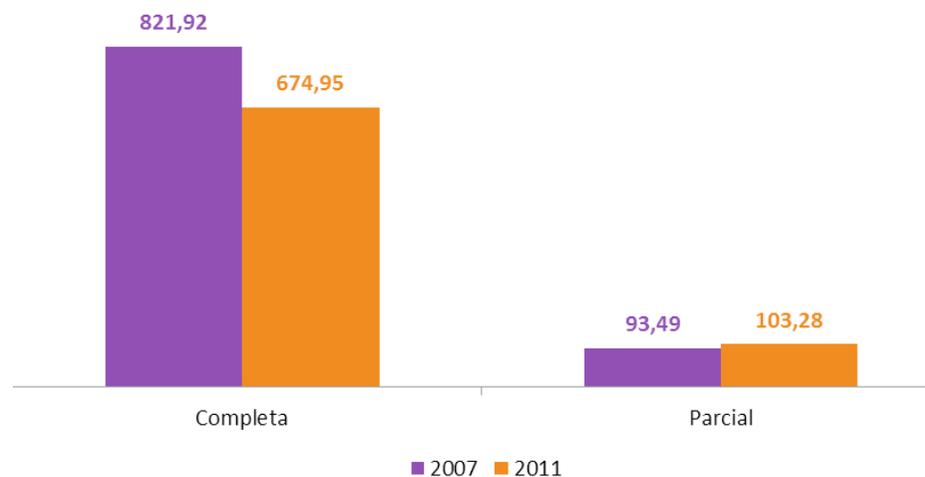
Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada femenina y masculina para cada sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Tanto para las mujeres como para los hombres la situación profesional de asalariada/o supone un porcentaje muy alto, para las primeras ha aumentado su representación sobre el total llegando al 90,35% en 2011 a costa de descender la representación de las empresarias y para los hombres ha descendido 1,54 puntos porcentuales dándose un incremento de la representación de los empresarios.

Gráfica 84. Población ocupada según tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En Canarias ha habido un descenso de la población ocupada a jornada completa de más de 146.000 personas y un incremento de la población ocupada a jornada parcial, de más de 9.000 personas.

Los contratos a jornada completa han sufrido un descenso de casi 147.000 perteneciendo algo más de 121.000 a hombres y el resto a mujeres, suceso que ha propiciado que se llegue a una discreta presencia equilibrada en los porcentajes al estar representadas las mujeres en esta categoría con el 41,46%.

Tabla 43. Población ocupada según sexo y tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

		2007			2011		
		DA	DRTM/H	D RTP	DA	DRTM/H	D RTP
Completa	Mujeres	305,54	81,05	37,17	279,83	79,68	41,46
	Hombres	516,39	95,90	62,83	395,12	92,52	58,54
	IF	59,17		70,82			
Parcial	Mujeres	71,44	18,95	76,41	71,35	20,32	69,08
	Hombres	22,05	4,10	23,59	31,94	7,48	30,92
	IF	323,99		223,39			

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

D RTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada tipo de jornada.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

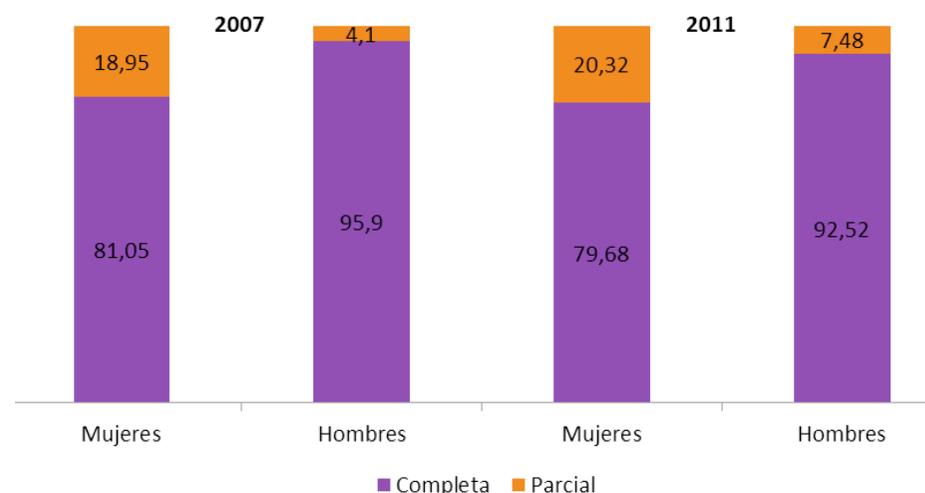
Elaboración propia.

Por su parte los contratos a jornada parcial han descendido escuetamente en las mujeres mientras que en los hombres han crecido; sin embargo y a pesar de ello las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en esta categoría con un 69,08% en 2011 tras perder 7,33 puntos porcentuales desde 2007.

Cabe destacar que a pesar de ser los hombres los que mayor número de ocupados han perdido, las mujeres siguen siendo en torno a 70 por cada 100 hombres en la jornada completa; de la misma manera que a pesar del incremento de hombres en la jornada parcial, las mujeres siguen estando muy por encima de las 100 mujeres por cada 100 hombres ya que en 2011 hay 223,39 mujeres por cada 100 hombres.

En la Gráfica 85 se muestra el peso porcentual para mujeres y hombres de ambos tipos de jornadas.

Gráfica 85. Distribución de la población ocupada según sexo y tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje sobre la totalidad de la población ocupada femenina y masculina para cada sexo.

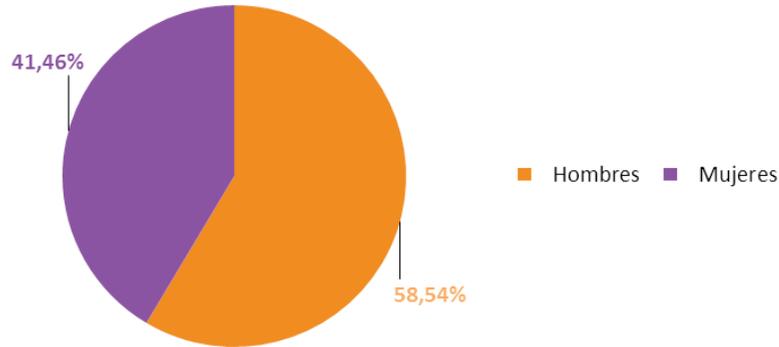
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En ambos casos vemos que la jornada completa es la más usual y se ve disminuida mientras que la jornada parcial se incrementa, sin embargo mientras que para los hombres la jornada parcial no llega al 10% sobre el total, para las mujeres supone más del 20%, incidiendo en la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres y en la percepción de menos ingresos económicos provenientes del empleo.

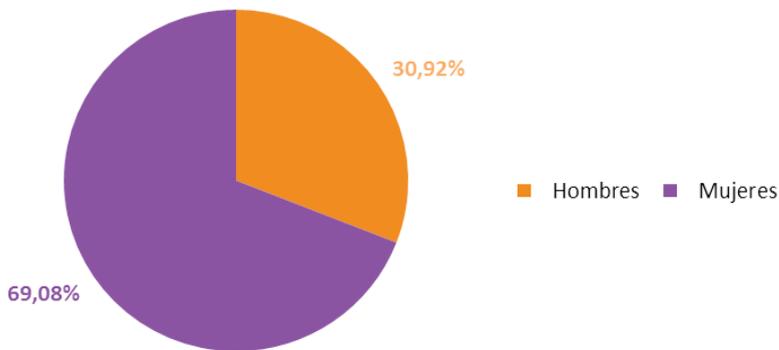


Gráfica 86. Distribución de la jornada completa según sexo. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

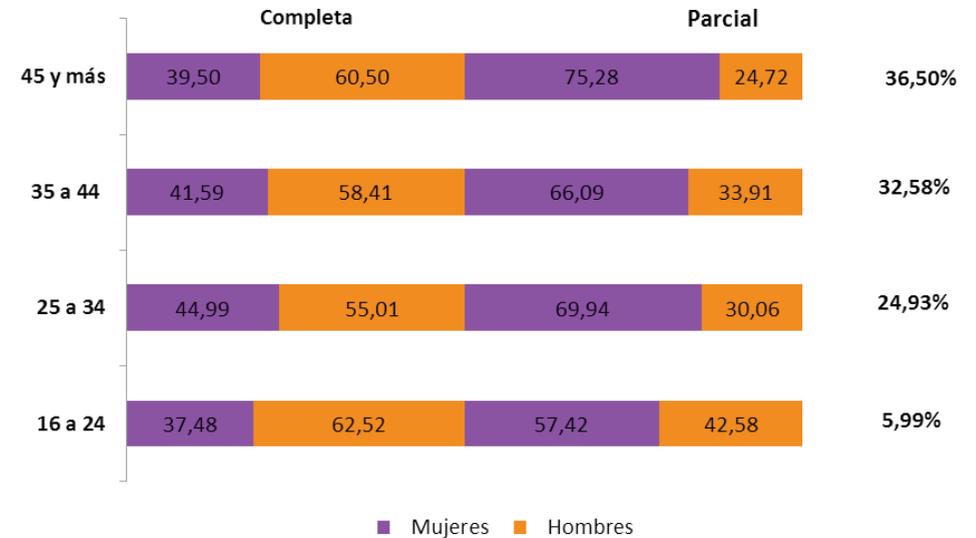
Gráfica 87. Distribución de la jornada parcial según sexo. Canarias. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La jornada completa y la jornada parcial presentan tendencias inversas, ya que mientras la población ocupada a jornada completa presenta un perfil masculino mayoritariamente, la población ocupada a jornada parcial tiene rostro de mujer al ser casi el 70% de las poseedoras de este tipo de jornada. En este sentido, cabe incidir en las consecuencias que esto tiene, entre otras la menor capacidad económica de las mujeres, los menores ingresos que les reportará en un futuro cuando alcancen la edad de jubilación ya que la percepción económica de las pensiones de jubilación dependen de la cotización o la menor percepción de ingresos ante una posible percepción de prestación por desempleo.

Gráfica 88. Distribución de la población ocupada según sexo, edad y tipo de jornada. Canarias. Año 2011. (Porcentaje).



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La población ocupada se concentra mayoritariamente en los grupos de edad 35 a 44 y 45 y más años con más del 60% de los ocupados y las ocupadas, seguido del grupo 25 a 34 con el 24,93% y por último y con una escasa representación del 5,99% el grupo de edad 16 a 24.

Del total de las jornadas el 86,73% son completas y el 13,27% parciales y dentro de cada uno de los grupos de edad las tendencias son similares, ya que para las jornadas completas los hombres representan a más de la mitad de la población ocupada, llegando a ser el porcentaje mayor del 60% en los grupos de edad 16 a 24 y 45 y más, mientras que para las jornadas parciales sucede a la inversa, son las mujeres quienes representan más del 60% en todos los grupos de edad a excepción de 16 a 24 que supone un 57,42% siendo igualmente un porcentaje alto.

Tabla 44. Población ocupada a tiempo parcial según motivo de la jornada a tiempo parcial y sexo. España. IV Trimestre 2007-IV Trimestre 2012. (Miles de personas).

	Mujeres		Hombres	
	2007	2012	2007	2012
Seguir cursos de enseñanza o formación	156,2	81,1	125,7	54,7
Enfermedad o incapacidad propia	21,2	20,1	18,4	11
Cuidado de niños/as o de adultos/as enfermos/as, incapacitados/as o mayores	342,7	279,3	4,8	8,6
Otras obligaciones familiares o personales	292,3	120,3	13,2	6,6
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	597,2	1143	140	407,1
No querer trabajo de jornada completa	261,9	142,1	48,4	29,7
Otros motivos	236,4	178,4	113,5	108,1
No sabe el motivo	9	5,1	2,3	3,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

No se dispone de los datos a un nivel territorial inferior al estatal, sin embargo se considera oportuno mostrar la información de la Tabla 44 ya que indica cuáles son los motivos por los cuales hombres y mujeres trabajan a jornada parcial y presumiblemente se pueda extrapolar los resultados al territorio canario.

En líneas generales, todos los motivos por los cuales mujeres y hombres se emplean a jornada parcial han sufrido un descenso entre los periodos mostrados, siendo el motivo más significativo para ambos sexos “No haber podido encontrar trabajo de jornada completa”. Sin embargo en esta categoría se observa que a pesar de que tanto en las mujeres como en los hombres ha habido un incremento desde 2007, el incremento en el caso de las mujeres ha sido, en miles de personas, de 545,8 y en el caso de los hombres de 267,1, es decir que las mujeres muestran también en periodos de dificultad en la búsqueda de empleo más dificultad que los hombres para conseguir un empleo a jornada completa.

Otros datos destacables son aquellos que arrojan las categorías vinculadas al cuidado de otros y otras y a las obligaciones familiares o personales donde existe una clara diferencia entre las mujeres y los hombres, incidiendo una vez más en la asignación de los roles diferenciados a cada uno de los sexos recayendo el rol del cuidado mayoritariamente en las mujeres. Este dato puede guardar estrecha relación con la categoría “No querer trabajo de jornada completa” por las dificultades para conciliar que puedan existir si se tiene un empleo a jornada completa para las mujeres, dificultades que en los hombres se observa en mucha menor medida.



Tabla 45. Población ocupada según sexo y horas efectivas de trabajo remunerado. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007			2011			
		Dato Absoluto	DRTM/H	D RTP	Dato Absoluto	DRTM/H	D RTP
De 0 a 34	Mujeres	131,23	34,81	58,21	119,29	33,97	59,34
	Hombres	94,21	17,50	41,79	81,73	19,14	40,66
De 35 a 39	Mujeres	45,33	12,02	52,89	48,57	13,83	51,86
	Hombres	40,37	7,50	47,11	45,08	10,56	48,14
De 40 a 44	Mujeres	148,7	39,45	35,58	137,91	39,27	41,17
	Hombres	269,28	50,01	64,42	197,04	46,14	58,83
45 y más	Mujeres	51,72	13,72	27,76	45,42	12,93	30,56
	Hombres	134,58	24,99	72,24	103,21	24,17	69,44

DRTM/H: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada para ese sexo.

D RTP: Datos relativos de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en cada rango de horas efectivas de trabajo remunerado.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

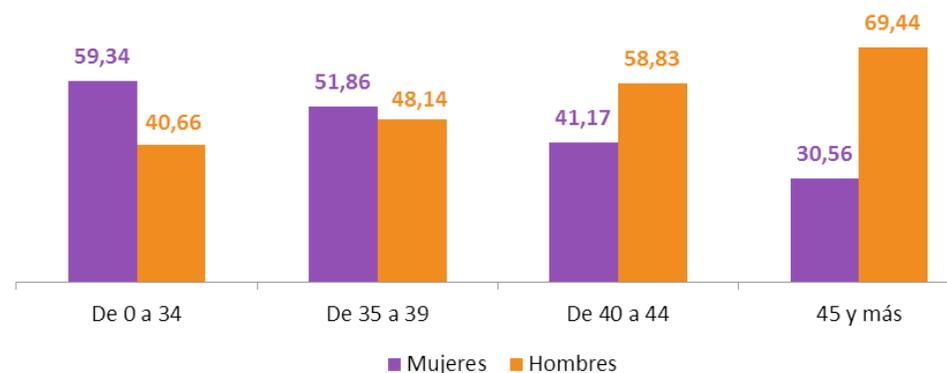
La población ocupada en líneas generales trabaja menos horas a la semana en 2011 que en 2007, ya que el peso porcentual de las mujeres y los hombres que en 2007 trabajaban 40 y más horas ha descendido mientras que ha aumentado el peso porcentual de las mujeres y los hombres que trabajan de 0 a 39 horas.

En 2011, la mayor parte tanto de ocupadas como de ocupados trabajan entre 40 y 44 horas, sin embargo más del 70% de los ocupados trabajan 40 y más horas siendo la categoría "45 y más" la segunda más representada con un 24,17%, mientras que en el caso de las mujeres es la categoría "de 0 a 34" con un 33,97%. Es decir, las mujeres trabajan menos horas a la semana que los hombres, ya sea, entre otros motivos, porque sus jornadas son más reducidas o porque no dedican al trabajo remunerado más horas de las estipuladas en su contrato.

A nivel porcentual relativo a la participación de mujeres y hombres para cada una de las categorías vemos apoyados los datos absolutos, dado que para las dos primeras categorías ("De 0 a 34" y "De 35 a 39"), son las mujeres las que están más representadas llegando en la primera de ellas casi al 60% (categoría que acoge aquellos contratos a jornada parcial y por horas que no llegan a ser jornada completa); mientras que para las segundas ("De 40 a 44" y "45 y más") son los hombres quienes presentan mayoría estando además sobrerrepresentados en la última de ellas al ser su porcentaje mayor al 60%, concretamente un 69,44%.

Es decir, a mayor horas dedicadas al trabajo remunerado a la semana mayor porcentaje de hombres encontramos y a la inversa, a menor número de horas dedicadas al trabajo remunerado a la semana mayor porcentaje de mujeres encontramos, tal y como se observa en la Gráfica 89.

Gráfica 89. Distribución de la población ocupada según sexo y horas efectivas de trabajo remunerado. Canarias. Año 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de la población ocupada femenina y masculina sobre el total de la población ocupada en cada rango de horas efectivas de trabajo remunerado.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

2. Datos comarcales de Tenerife.

Tabla 46. Población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	Metropo- litana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar
AÑO 2007								
Mujeres	74,03	11,17	3,17	6,03	19,47	12,22	27,6	8,33
Hombres	98,37	16,16	4,66	8,52	26,66	17,25	39,52	11,34
IF	75,26	69,12	68,03	70,77	73,03	70,84	69,84	73,46
AÑO 2011								
Mujeres	71,13	11,24	2,89	5,68	19,27	13	28,19	8,62
Hombres	82,74	13,68	3,8	6,89	22,82	15,71	34,19	10,3
IF	85,97	82,16	76,05	82,44	84,44	82,75	82,45	83,69

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

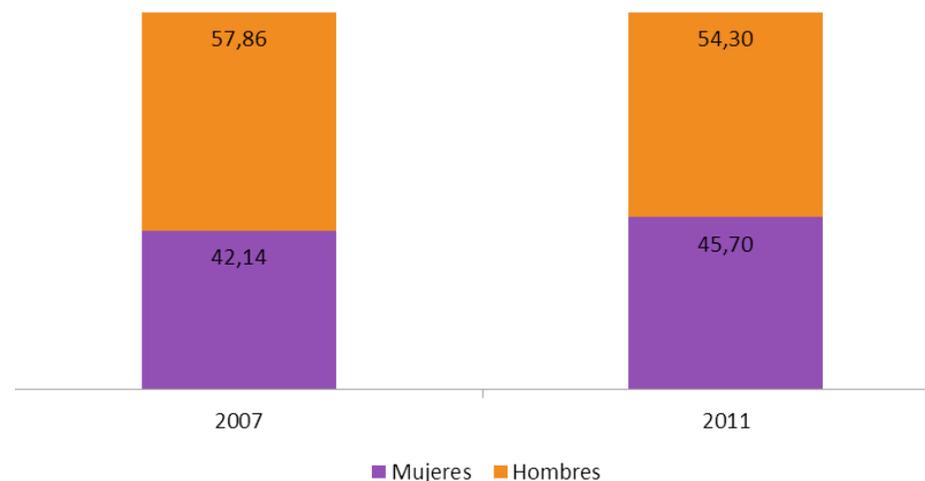
Elaboración propia.

El porcentaje de la población ocupada sobre el total de la población activa ha descendido tanto en los hombres como en las mujeres, mientras que en 2007 supone el 92,58% y 88,10% respectivamente, en 2011 pasa a ser el 72,11% y el 73,65%.

Los datos demuestran que los hombres han sido los más perjudicados en esta crisis económica al ser los que mayoritariamente han sido expulsados de la población ocupada, ya que han pasado de ser en miles de personas 222,48 a ser 190,13, es decir han disminuido en 32,35 o lo que es lo mismo un 14,54%. Las mujeres por su parte, han pasado de ser 162,02 a 160,02 perdiendo como población ocupada a 2.000 mujeres o lo que es lo mismo un 1,23%. Sin embargo, y a pesar de que como hemos dicho los hombres han sido los más perjudicados, estos siguen representando más del 50% de la población activa y de la población ocupada tal y como se muestra en la Gráfica 30, demostrando así que esta crisis económica ha recortado distancias en la representación de

mujeres y hombres en la población ocupada consiguiéndose una presencia más equilibrada.

Gráfica 90. Distribución de la población ocupada según sexo. Tenerife. Años 2007-2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de población ocupada en ese año.

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

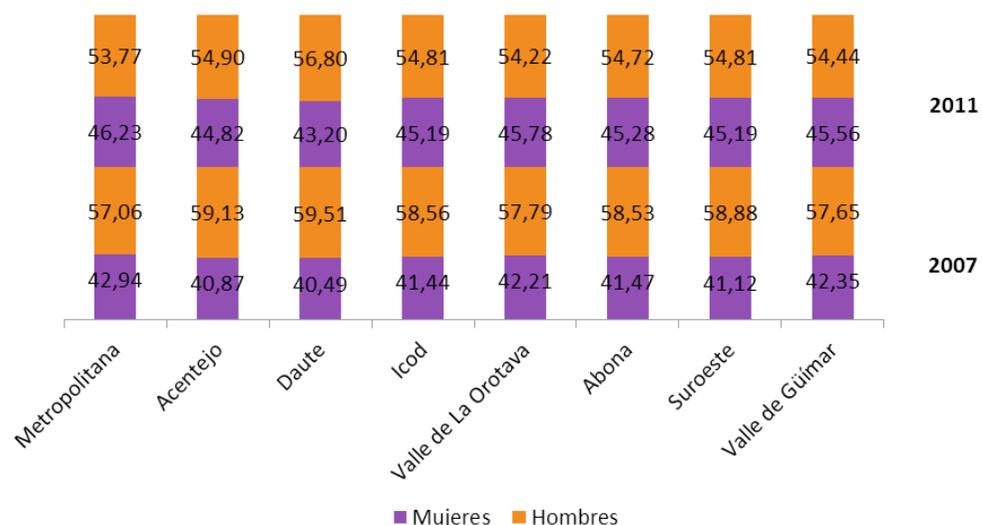
Los datos de las comarcas nos muestran como en todas ellas la población ocupada masculina ha descendido, dándose la mitad del decrecimiento sobre el total en la comarca "Metropolitana" con 15,65 hombres menos en 2011 que en 2007, seguida de "Suroeste" que ha perdido 5,33.

En las mujeres se observan fenómenos diferentes según la comarca de la que se trate, "Metropolitana", "Daute", "Icod" y "Valle de La Orotava" son las comarcas que han visto mermado el número de mujeres ocupadas siendo la



que más pérdidas ha sufrido la primera de ellas con casi 3000 mujeres menos en 2011 que en 2007.

Gráfica 91. Distribución de la población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de la población ocupada en ese año.

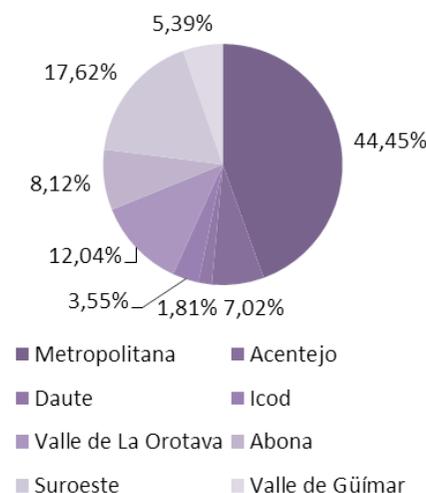
Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Igual que sucede a nivel insular, en todas las comarcas a pesar de ser los hombres los que más han sufrido los efectos del desempleo, siguen teniendo una mayor representación que las mujeres en la población ocupada, siendo la comarca que más diferencia presenta "Daute" (56,80% de hombres y 43,20% de mujeres) y la que menos "Metropolitana" (53,77% de hombres y 46,23% de mujeres).

Este acortamiento de las distancias también se refleja en el índice de feminización, ya que en todas las comarcas el número de mujeres por cada 100 hombres ha ascendido, rondando todas las comarcas un ascenso de entre 10 y 13 mujeres a excepción de "Daute" que ha sido de 8 mujeres más por cada 100 hombres.

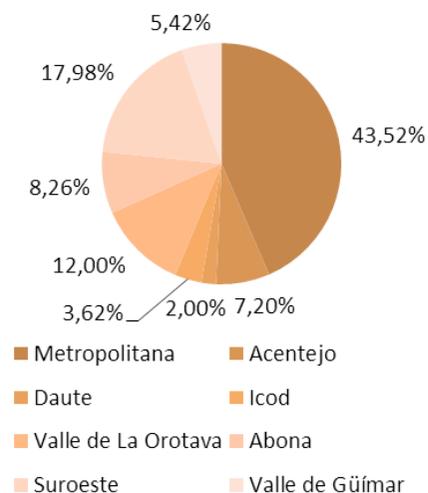
Gráfica 92. Distribución por comarcas de la población ocupada femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 93. Distribución por comarcas de la población ocupada masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.

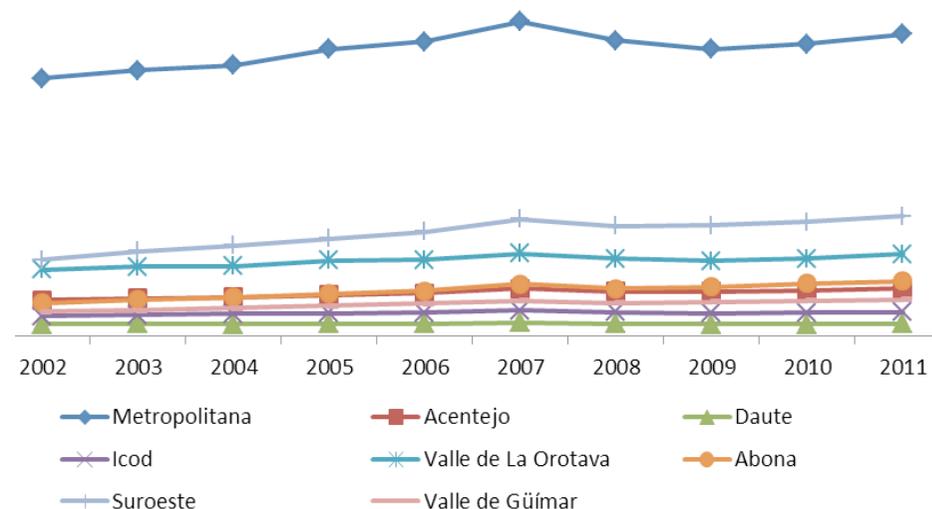


Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La distribución de la población ocupada por comarcas presenta las mismas características en la femenina y en la masculina. La comarca donde mayor número de ocupados y ocupadas hay es la "Metropolitana" que en ambos casos llega casi al 45% de la representación, seguida por la comarca "Suroeste" y "Valle de La Orotava", sumando entre las tres el 74,11% de la población ocupada femenina y el 73,50% de la población ocupada masculina. Las otras comarcas aglutinan el resto de la representación siendo la menor en ambos casos "Daute" que contiene el 1,81% de las mujeres tinerfeñas ocupadas y el 2% de los hombres tinerfeños ocupados

Gráfica 94. Evolución de la población ocupada femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

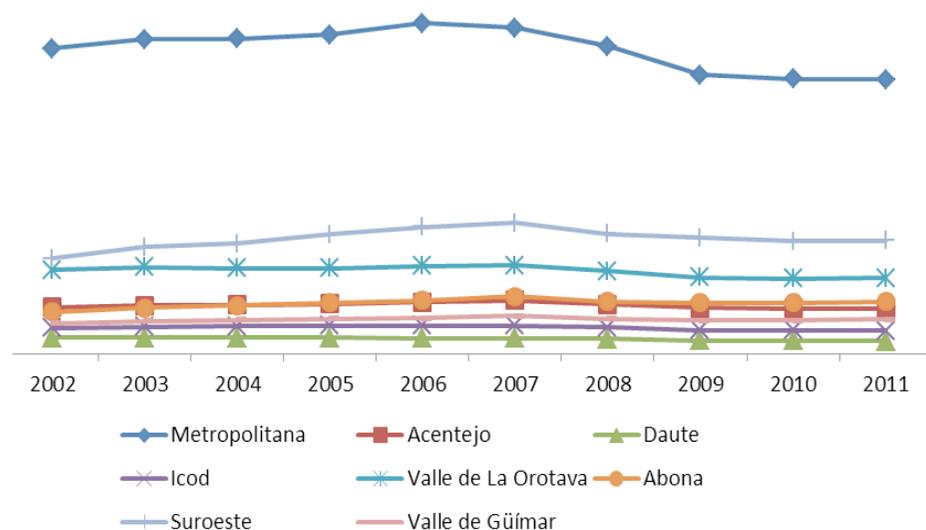
Elaboración propia.

En todas las comarcas observamos como desde 2002 hasta 2007 se incrementa de manera paulatina el número de ocupadas, año en el cual comienza a descender generalmente hasta 2009 que comienza a recuperar efectivos, a excepción de las comarcas "Abona", "Suroeste" y "Valle de Güímar" que lo hacen un año antes, en 2008. A partir de 2010 se incrementa la población ocupada femenina llegando en algunos casos a superar los niveles alcanzados en 2007 como, por ejemplo, en la comarca "Abona" que en 2007 tiene en miles de personas 12,22 mujeres ocupadas y en 2011 tiene 13 o la comarca "Suroeste" que en 2007 tiene 27,6 y en 2011 alcanza la cifra de 28,19. En todas ellas se da un crecimiento a



lo largo del periodo comprendido entre los años 2002 y 2011 siendo los más destacables los de “Abona” que se incrementa un 65,82%, “Suroeste” con un 57,57% y “Valle de Güímar” con 49,65%.

Gráfica 95. Evolución de la población ocupada masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La población ocupada masculina ha sufrido mayores fluctuaciones en el periodo analizado que la femenina. En líneas generales todas las comarcas han tenido una tendencia al alza hasta 2007, año en que comienza a decrecer, sin embargo no es una tendencia tan homogénea como la que presenta la población ocupada femenina.

La comarca “Metropolitana” es la que mayor estabilidad en las tendencias tiene, ya que hasta el año 2006 incrementa sus ocupados en 7,75, y es a partir de 2007 cuando comienzan a descender, con un total de 17,12 ocupados menos desde ese año hasta 2011. La comarca que más variaciones ha padecido ha sido “Valle de La Orotava” donde encontramos subidas y bajadas a lo largo del periodo 2002-2011.

En la Tabla 46 se muestran las diferencias entre el año 2002 hasta el año 2011 en la población ocupada tanto femenina como masculina, así como el incremento o descenso porcentual que ha sufrido.

Tabla 47. Incremento/Descenso de la población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Periodo 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).

	Metropolitana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar	Total
Mujeres	10,39	2,83	0,1	0,95	3,57	5,16	10,3	2,86	36,16
% Mujeres	17,11	33,65	3,58	20,08	22,74	65,82	57,5	49,6	29,19
Hombres	-9,37	-0,29	-1,01	-0,87	-2,49	3,1	5,4	1,18	-4,35
% Hombres	-10,17	-2,08	-21,00	-11,21	-9,84	24,58	18,76	12,94	-2,24

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Vemos claramente como en todas las comarcas de Tenerife la población ocupada femenina se ha incrementado desde el año 2002 mientras que en la masculina se ha visto merma en cinco de las ocho comarcas en el mismo periodo. No obstante no podemos olvidar que todavía las mujeres tienen menor representación sobre el total de la población activa que los hombres y también sobre el total de la población ocupada.

Tabla 48. Tasa de empleo según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011.

	Metropolitana	Acentejo	Daute	Icod	V. La Orotava	Abona	Suroeste	V. Güímar
AÑO 2007								
Mujeres	43,1	43,43	38,56	40,75	41,68	49,31	48,37	43,84
Hombres	62,88	65,08	58,64	61,28	61,45	67,05	66,63	63,9
AMBOS SEXOS	52,52	54,07	48,43	50,69	51,2	58,35	57,68	53,52
AÑO 2011								
Mujeres	40,68	42,45	36,52	38,67	40,29	45,96	45,61	41,49
Hombres	50,67	51,09	47,19	47,88	49,46	52,47	52,12	51,04
AMBOS SEXOS	45,51	46,79	41,9	43,23	44,79	49,3	48,96	46,19
DESCENSO								
Mujeres	-2,42	-0,98	-2,04	-2,08	-1,39	-3,35	-2,76	-2,35
Hombres	-12,21	-13,99	-11,45	-13,4	-11,99	-14,58	-14,51	-12,86

Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La tasa de empleo, que nos indica el porcentaje de personas de 16 y más años (se incluye tanto la población activa como la inactiva) que efectivamente tiene un trabajo remunerado, es decir está empleada, es en los dos años observados mayor en los hombres que en las mujeres. A pesar de que en ambos sexos se han visto mermadas sus tasas de empleo en todas las comarcas, en los hombres el descenso ha sido mucho mayor, desde los 14,58 puntos porcentuales de "Abona" hasta los 11,45 de "Daute", lo que no ha servido para igualarlas sino simplemente para acortar las distancias, oscilando las diferencias de la tasa de empleo masculina y la femenina entre los 6,51 puntos porcentuales de "Abona" y "Suroeste" hasta los 10,67 de "Daute", siendo en todas las comarcas superior la de los hombres.

3. Contratos realizados en Tenerife.

Los datos que se presentan en este apartado toman como referencia el mes de septiembre de 2012 por ser el último publicado en el momento de realización de este documento. Cuando ha sido posible se han tomado los datos relativos a los municipios según la tipología municipal establecida.

Tabla 49. Contratos registrados según sexo, grupo de edad y tipo de contrato. Tenerife. Septiembre 2012.

	Indefinidos			Temporales		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menor de 25	135	116	251	1.443	1.316	2.759
De 25 a 44	729	634	1.363	6.042	5.603	11.645
45 y más	208	230	438	2.132	1.593	3.725
TOTAL	1.072	980	2.052	9.617	8.512	18.129

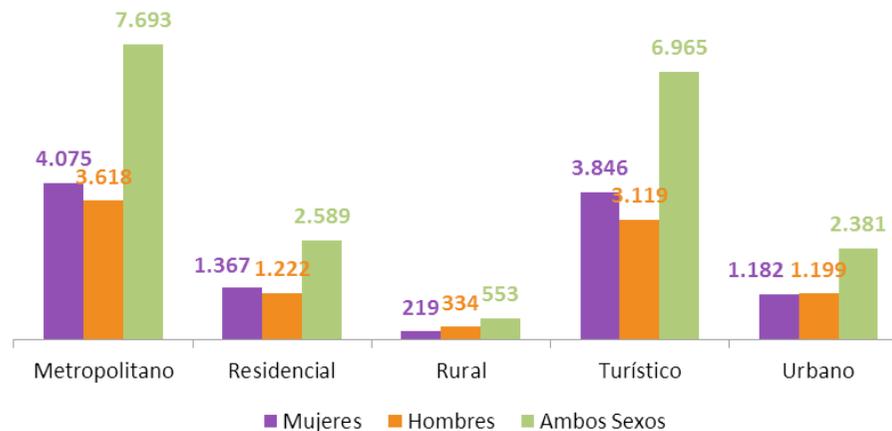
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Los contratos indefinidos y los temporales se han realizado en su gran mayoría a personas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años (64,46%), seguidos de las de 45 y más (20,63%) y por último las jóvenes (14,92%), ya sea en relación a los contratos indefinidos como a los temporales, los cuales suponen el 90% sobre la totalidad de los contratos.



Gráfica 96. Contratos realizados según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.

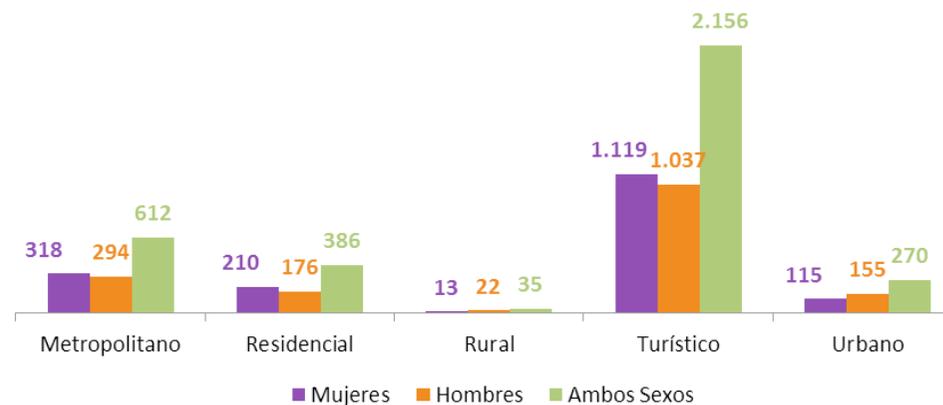


Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

Las tipologías municipales “Metropolitano” y “Turístico” son las dos que más contratos han realizado en la isla de Tenerife con 14.658 contratos de los 20.181 realizados y la tipología “Rural” la que menos con 553 contratos.

En todas las tipologías se han realizado más contratos a mujeres a excepción de la tipología “Rural” y “Urbano” donde se han realizado más contratos a hombres, siendo la diferencia en esta última tipología solamente de 17.

Gráfica 97. Contratos registrados a población extranjera según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.

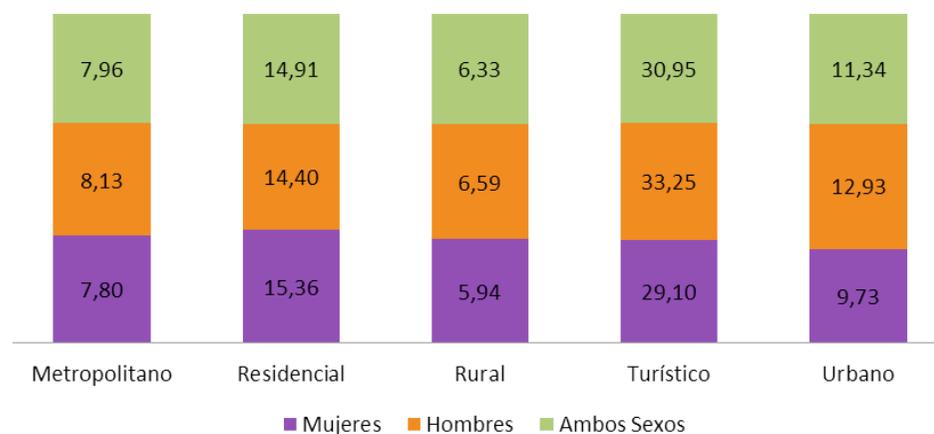


Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

El 62,33% de las contrataciones a personas extranjeras que se realizan en la isla de Tenerife se encuentran en los municipios que conforman la tipología “Turístico”, en el caso de las mujeres suponen el 63,04% de la totalidad de contratos a extranjeras y en el caso de los hombres el 61,58%. Este alto porcentaje de contrataciones a personas extranjeras en esta tipología municipal es bastante coherente con los datos mostrados en el apartado “Datos demográficos” donde se observa que el 49,95% de la población extranjera reside en estos municipios.

La siguiente tipología que más contrataciones ha realizado a las personas extranjeras ha sido “Metropolitano”, seguido de “Residencial”, “Urbano” y por último “Rural”, con tan solo el 1,01% del total de las contrataciones.

Gráfica 98. Contrataciones realizadas a personas extranjeras sobre el total de las contrataciones según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

Como se puede observar, el porcentaje de contrataciones a personas extranjeras alcanza su máxima cifra tanto en mujeres como en hombres en la tipología municipal "Turístico", en el que el 30,95% de las contrataciones totales que se realizan en esta comarca son a personas extranjeras. Sin embargo y si tenemos en cuenta los datos presentados en el apartado "Datos demográficos", percibimos que en algunas tipologías existe una coherencia entre el porcentaje de personas extranjeras que las habitan y las contrataciones que se les realiza, mientras que en otras tipologías los datos son más dispares. En la Tabla 49 se presentan los porcentajes de la población femenina y masculina que es extranjera según los datos del Padrón Municipal de 2011 y las contrataciones realizadas a las mujeres y los hombres extranjeros según los datos del OBECAN para septiembre de 2012.

Tabla 50. Porcentajes de personas extranjeras y contrataciones realizadas a las mismas según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.

	% Mujeres Extranjeras	% Contratación	% Hombres extranjeros	% Contratación	% Total	% Contratación
Metropolitano	6,92	7,8	6,71	8,13	6,82	7,96
Residencial	15,72	15,36	16,34	14,4	16,04	14,91
Rural	8,62	5,94	8,11	6,59	8,36	6,33
Turístico	40,64	29,1	41,29	33,25	40,97	30,95
Urbano	8,63	9,73	8,59	12,93	8,61	11,34

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

En los municipios que conforman las tipologías "Metropolitano" y "Urbano" es mayor el porcentaje de contrataciones realizadas a personas extranjeras que el porcentaje de personas extranjeras sobre el total de su población; mientras que en los municipios de la tipología "Rural", el porcentaje de contrataciones a personas extranjeras es menor que el de la población extranjera sobre el total de sus habitantes, siendo mayor la diferencia en el caso de las mujeres.

En el caso de la tipología "Turístico", mientras que las mujeres representan el 40,64% del total de las mujeres que habitan en estos municipios, solamente ocupan el 29,10% de las contrataciones; así mismo en el caso de los hombre que representan el 41,29% de la población total solamente se encuentran representados en las contrataciones en un 33,25%.



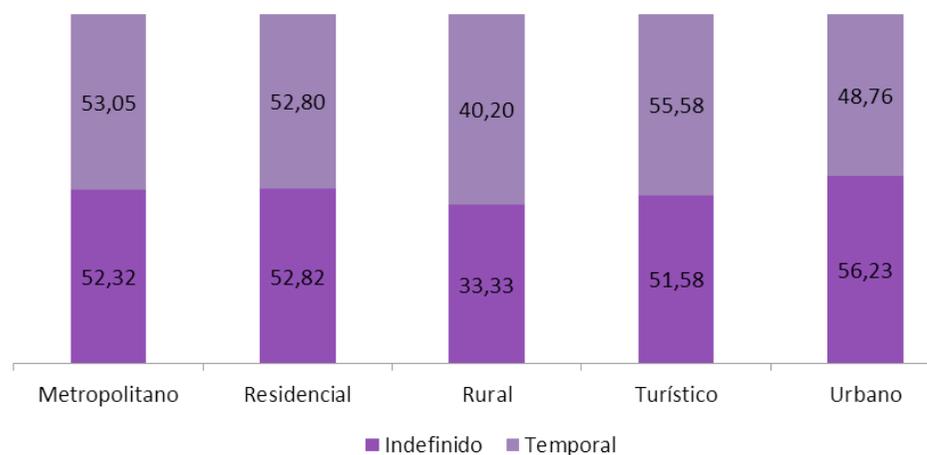
Tabla 51. Contratos registrados según sexo, tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012.

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Metropolitano	440	3.635	4.075	401	3.217	3.618
Residencial	131	1.236	1.367	117	1.105	1.222
Rural	16	203	219	32	302	334
Turístico	327	3.519	3.846	307	2.812	3.119
Urbano	158	1.024	1.182	123	1.076	1.199

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Gráfica 99. Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de contratos realizados a las mujeres sobre el total de los contratos realizados en cada tipo de contrato.

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

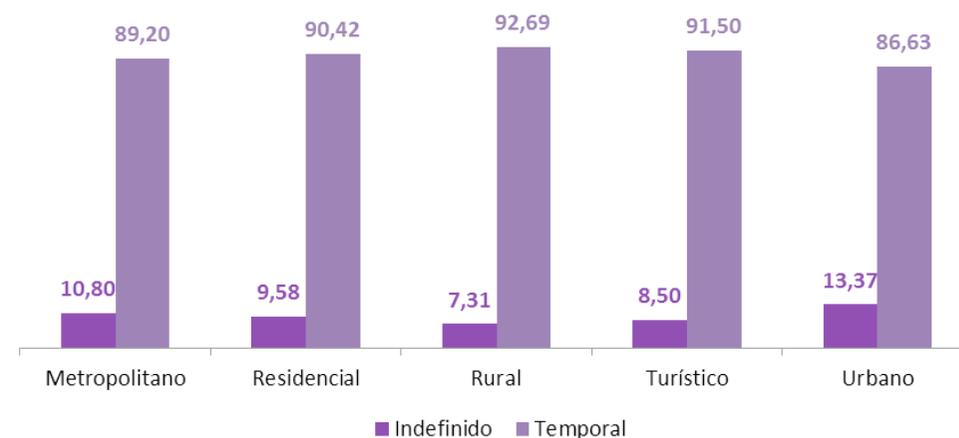
Elaboración propia.

Los contratos temporales han sido los que más se han realizado en todas las tipologías, tanto en hombres como en mujeres.

Los contratos indefinidos de septiembre de 2012 han sido mayoritariamente realizados a mujeres en todas las tipologías municipales a excepción de "Rural" donde han sido menos y además con una infrarrepresentación de las mujeres en esta categoría ya que no alcanza al 40% sobre la totalidad de los contratos indefinidos realizados.

De la misma manera, en tres de las tipologías ("Metropolitano", "Residencial" y "Turístico") son las mujeres las que superan el 50% de la representación en los contratos temporales. Es decir, en todas las tipologías municipales se realizan más contratos a mujeres que a hombres ya sean indefinidos o temporales, a excepción de "Rural" y "Urbano" en los contratos temporales.

Gráfica 100. Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).

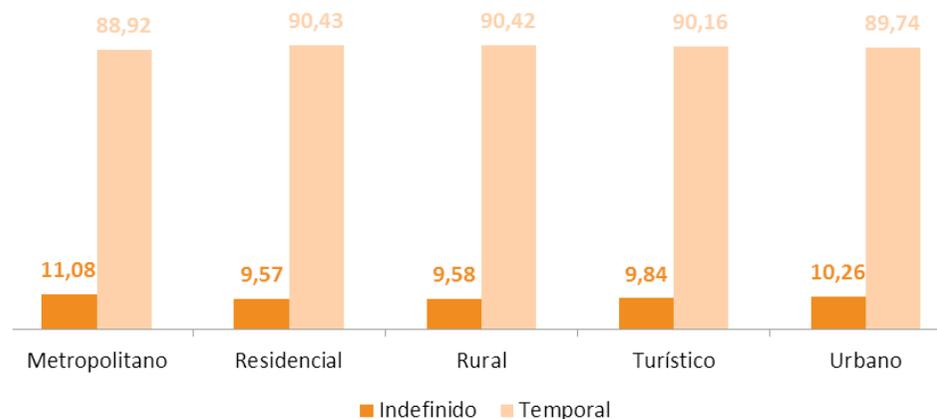


Los datos indican el porcentaje de los contratos indefinidos y temporales realizados en esa tipología municipal.

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Gráfica 101. Contratos realizados a hombres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje)



Los datos indican el porcentaje de los contratos indefinidos y temporales realizados en esa tipología municipal.

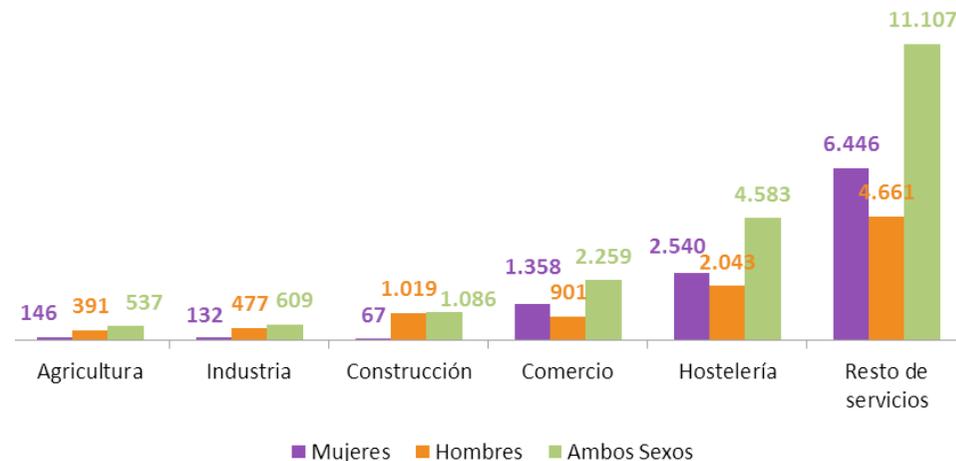
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

En todas las tipologías municipales el mayor porcentaje de contratos realizados son temporales ya sea en mujeres o en hombres, superando a excepción de "Metropolitano" y "Urbano" el 90% de los contratos.

La mayor parte de los contratos realizados en la isla de Tenerife se han realizado en la categoría "Resto de servicios", seguido de "Hostelería" y "Comercio", realizándose más contratos a mujeres que a hombres, siendo sectores que tradicionalmente han supuesto la principal fuente de empleo para las mujeres. Sin embargo en los sectores masculinizados como "Agricultura", "Industria" y "Construcción", sigue habiendo poca representación de mujeres, tal y como nos muestran los datos.

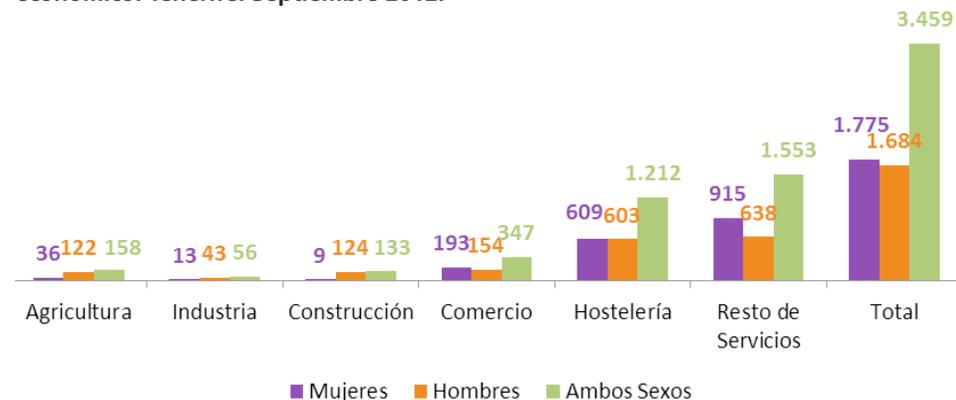
Gráfica 102. Contratos realizados según sexo y sector económico. Tenerife.



Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Gráfica 103. Contratos realizados a personas extranjeras según sexo y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012.



Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.



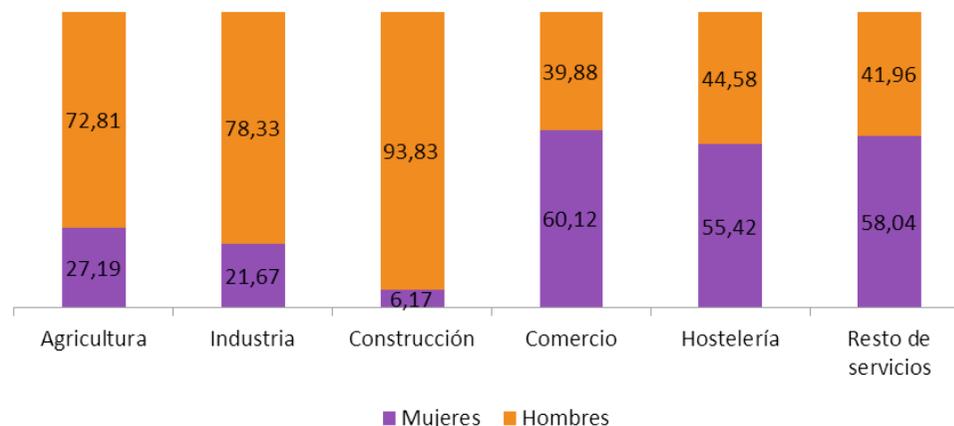
En el caso de las personas extranjeras, también han sido los sectores relacionados con los servicios los que mayores contrataciones han experimentado, fundamentalmente “Resto de servicios” donde se ha realizado a las personas extranjeras el 13,98% de los contratos y “Hostelería” cuya cifra es de 26,45%; por su parte “Comercio” solamente representa en contrataciones a personas extranjeras el 2,08% sobre el total de las contrataciones.

El mayor porcentaje de contrataciones a personas extranjeras sobre el total de las contrataciones lo observamos en el sector “Agricultura” donde el 29,42% de las contrataciones totales se han realizado a personas extranjeras y el menor porcentaje lo encontramos en “Comercio” con un 2,08% seguido de “Industria” con un 9,20%.

En el caso de las contrataciones a personas extranjeras se observa la misma dinámica que en la totalidad de las contrataciones, ya que el sector donde más contratos ha habido ha sido “Resto de servicios” con un 44,90%, seguido de “Hostelería” con un 35,04% y “Comercio” con un 10,03%.

Los sectores “Agricultura”, “Industria” y “Construcción” son tres sectores muy masculinizados en los cuales las mujeres no llegan en ningún caso al 30% de representación y son en el último de ellos un escaso 6,17%. Sin embargo los sectores vinculados a los servicios que históricamente han estado muy feminizados, comienzan a vislumbrar una presencia equilibrada debido a que la destrucción de empleo en los sectores masculinizados ha generado que cada vez más los hombres valoren los sectores vinculados con los servicios como posibles sectores que favorece su empleabilidad.

Gráfica 104. Contratos según sexo y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de contratos realizados a mujeres y hombres en ese sector económico.

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Tabla 52. Contratos registrados según sexo, tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012.

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Temporal	TOTAL	Indefinido	Temporal	TOTAL
Agricultura	12	134	146	30	361	391
Industria	29	103	132	68	409	477
Construcción	18	49	67	47	972	1.019
Comercio	222	1.136	1.358	195	706	901
Hostelería	284	2.256	2.540	274	1.769	2.043
Resto de servicios	507	5.939	6.446	366	4.295	4.661

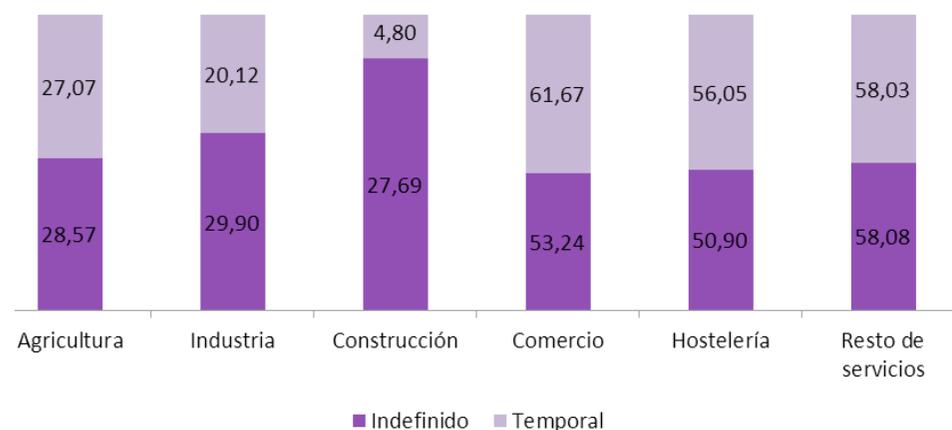
Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Las mujeres claramente concentran su actividad en los sectores vinculados a los servicios, ya que el 96,77% de los contratos realizados a las mujeres se encuentra en alguno de los tres sectores que los aglutina. En el caso de los hombres, aun siendo un porcentaje alto (80,12%) sigue estando presente el sector "Construcción" que supone un 10,74% sobre la totalidad de los contratos que se realizan en el periodo consultado.

En todos los sectores se observa claramente la mayor contratación temporal tanto en mujeres como en hombres.

Gráfica 105. Contratos realizados a mujeres sobre la totalidad de los contratos realizados según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje)



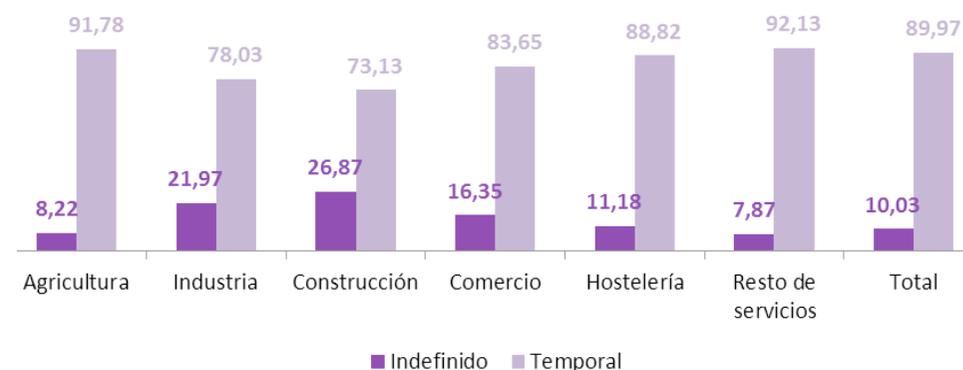
Los datos indican el porcentaje de contratos realizados a mujeres en ese sector económico para cada tipo de contrato.

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

En los sectores más masculinizados, la contratación de las mujeres no alcanza el 30% para ninguno de los tipos de contratos, mientras que en los sectores tradicionalmente feminizados, se siguen contratando más mujeres que hombres, lo que indica que los hombres tienen una mayor diversificación profesional que las mujeres ya que estas se concentran claramente en los sectores relacionados con los servicios, lo que incide sobre la perpetuación de la segregación horizontal.

Gráfica 106. Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



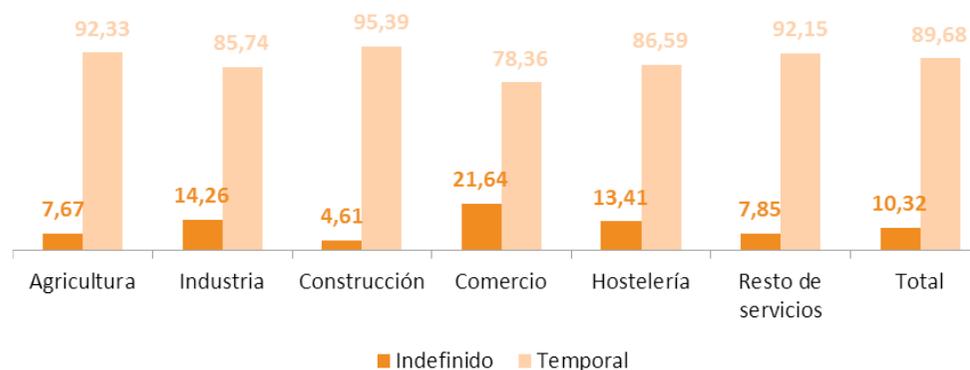
Los datos indican el porcentaje de contratos realizados a mujeres según tipo de contrato en ese sector económico.

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.



Gráfica 107. Contratos realizados a hombres según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de contratos realizados a hombres según tipo de contrato en ese sector económico.

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

En términos totales, hay una gran diferencia entre los contratos indefinidos y los temporales ya sea en hombres o en mujeres, superando estos últimos el 89% en ambos sexos. Sin embargo, cuando miramos los datos por sectores económicos encontramos algunas diferencias:

- En los sectores “Industria” y “Construcción” a las mujeres se les realizan porcentualmente que no numéricamente más contratos indefinidos que a los hombres, un dato interesante del cuál carecemos es el tipo de puesto por los cuales se realizan los contratos indefinidos a las mujeres en estos sectores ya que es probable que estén vinculados con actividades administrativas.
- En los sectores “Comercio” y “Hostelería” donde la contratación de mujeres supera en número a la de los hombres, el porcentaje de contratos indefinidos que se realizan a los hombres sobre el total de

los mismos es mayor que el porcentaje de contratos que se realizan a las mujeres sobre el total de las mismas; es decir a los hombres se les realizan más contratos indefinidos porcentualmente que a las mujeres.

Por lo tanto, las mujeres que están representadas en un 40,53% en los sectores “Comercio” y “Hostelería”, presentan una mayor temporalidad que los hombres debido a que de la totalidad de los contratos realizados a las mujeres el porcentaje de los contratos temporales es mayor que en el caso de los hombres, fundamentalmente en el primero de ellos.

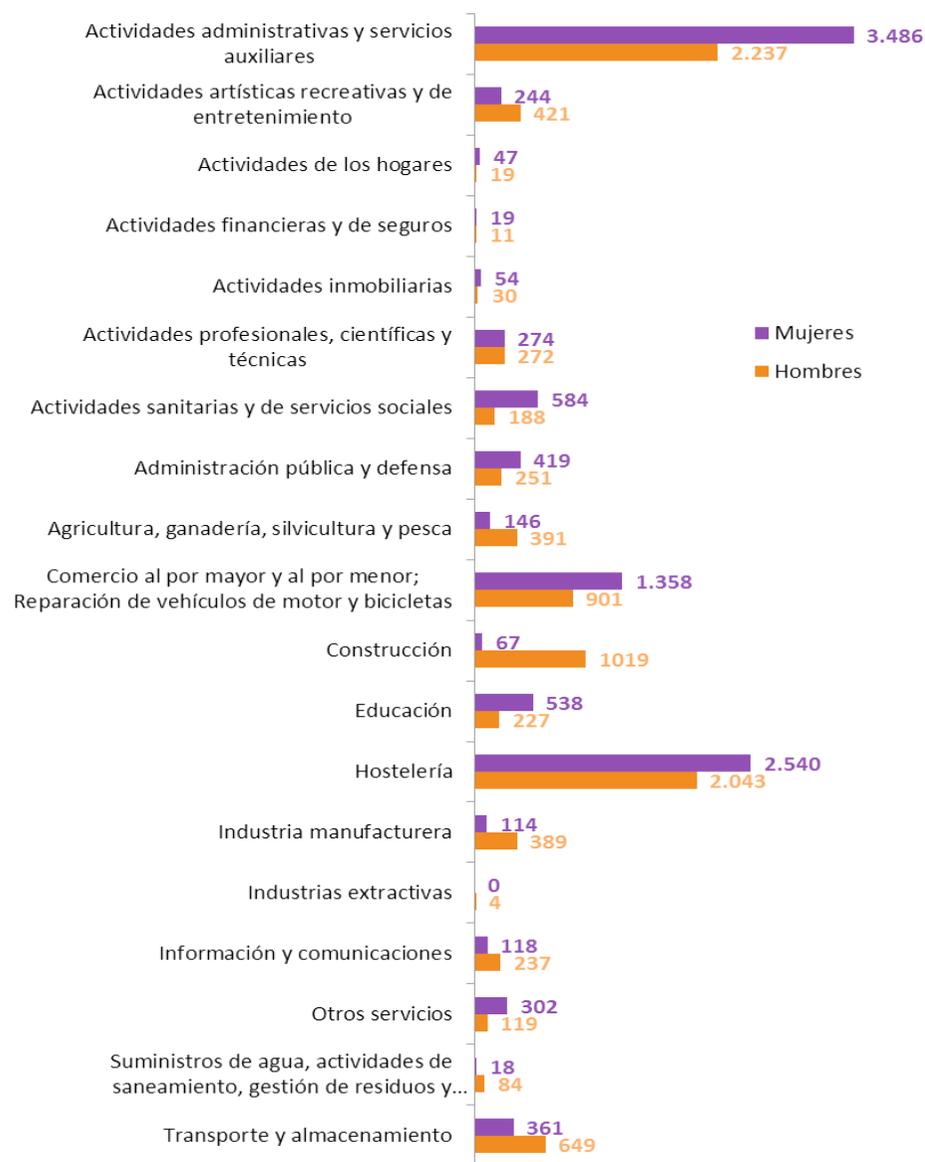
De la totalidad de las ramas de actividad contempladas, únicamente en dos existe presencia equilibrada en la participación de mujeres y hombres, a saber: “Actividades profesionales, científicas y técnicas” y “Hostelería”; en el resto o hay una infrarrepresentación masculina o femenina.

Aquellas donde existe infrarrepresentación masculina y por lo tanto sobre-representación femenina están relacionadas con actividades administrativas, ventas, sanidad, educación, servicios sociales, comercio o actividades en los hogares; mientras que aquellas donde existe infrarrepresentación femenina y por lo tanto sobrerrepresentación masculina están relacionadas con el sector primario, la construcción, la industria, las tecnologías de la comunicación e información o actividades de transporte y almacenamiento. Es decir, la segregación horizontal sigue siendo una realidad que limita a las mujeres su entrada en las ramas de actividad tradicionalmente masculinizadas y las confina en actividades consideradas típicamente femeninas adaptándose así a los roles de género imperantes.

Gráfica 108. Contratos registrados según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012.

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN). Elaboración propia.

[Ver página siguiente >>](#)



4. Estructura Salarial.

Tabla 53. Ganancia media anual según sexo. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España	
	2008	2010	2008	2010
Mujeres	17.131,85	17.601,79	18.910,62	19.735,22
Hombres	19.516,93	20.986,94	24.203,33	25.479,74
Diferencia	2.385,08	3.385,15	5.292,71	5.744,52
Brecha salarial	12,22%	16,13%	21,88%	22,55%

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Canarias es una de las Comunidades Autónomas cuya ganancia media anual tanto en hombres como en mujeres se encuentra por debajo de la media española. Así mismo, según los últimos datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, las mujeres canarias y españolas siguen teniendo una ganancia media anual inferior que los hombres canarios y españoles, llegando a ser la diferencia de casi 6.000 euros para el dato nacional de 2010.

En Canarias existe en 2010 una brecha salarial del 16,13%, ya que mientras que la ganancia media anual de las mujeres es de 17.601,79, la ganancia media anual de los hombres se sitúa en 20.986,94.

En el caso de Canarias se ha dado un incremento de la ganancia media anual en hombres y en mujeres, sin embargo observamos grandes diferencias en cuanto a las cantidades en que se incrementan. Mientras que en el caso de las mujeres el incremento ha sido de 469,94 euros anuales, un 2,74%, para los hombres ha sido de 1.470,01, un 7,53%.



Tabla 54. Ganancia media anual según sexo y sector económico. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España		
	2008	2010	2008	2010	
Industria	Mujeres	-15.976,19	-17.600,79	19.343,4	20.926,07
	Hombres	20.977,82	23.032,51	25.652,41	26.871,48
	Diferencia	5.001,63	5.431,72	6.309,01	5.945,410
	Brecha salarial	23,84%	23,58%	24,59%	22,13%
Construcción	Mujeres	-15.795,03	.	19.873,24	20.189,84
	Hombres	17.311,56	18.699,51	20.844,73	22.239,83
	Diferencia	1.516,53	.	971,49	2.049,99
	Brecha salarial	8,76%	.	4,66%	9,22%
Servicios	Mujeres	17.216,57	17.576,04	18.819,99	19.607,32
	Hombres	19.832,16	21.100,95	24.620,81	25.676,99
	Diferencia	2.615,59	3.524,91	5.800,82	6.069,67
	Brecha salarial	13,19%	16,70%	23,56%	23,64%

Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

'.' = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Se vuelve a poner de manifiesto como en Canarias y para todos los sectores la ganancia media anual de mujeres y hombres es inferior a la estatal, siendo la mayor diferencia en el año 2010 la que se da en los hombres del sector servicios ya que alcanza la cifra de 4.576,04; en las mujeres la mayor diferencia, teniendo en cuenta que el dato de "Construcción" de 2010 no se puede obtener, se da en "Industria" donde las mujeres canarias cobran 3.325,28 euros menos que las mujeres españolas.

En Canarias, el sector que mayor brecha salarial presenta es "Industria" situándose en 2010 en el 23,58%, es decir las mujeres cobran anualmente una media de

23,58% menos en relación a los hombres o lo que es lo mismo, de cada 100 euros que cobra un hombre, una mujer cobra 76,42 euros. En el sector "Construcción" no se dispone del dato relativo a la ganancia media anual de las mujeres en el año 2010, pero en 2008 la brecha salarial se situaba en el 8,76%. En el sector "Servicios" la brecha salarial se ha incrementado en 3,51 puntos porcentuales en el periodo comprendido entre 2008 y 2010, sector en el que se concentra el 95,15% de la población ocupada femenina tal y como se muestra en la Gráfica 75.

En todos los sectores se observa un incremento de la ganancia media anual en hombres y en mujeres, sin embargo y tal y como se muestra en la Tabla 54 los datos presentan incrementos desiguales.

Tabla 55. Incremento de la ganancia media anual según sexo y sector económico. Canarias. Años 2008-2010.

	Mujeres		Hombres	
	Incremento	%	Incremento	%
Industria	1.624,6	10,17%	2.054,69	9,79%
Construcción	.	.	1.387,95	8,02%
Servicios	359,47	2,09%	1.268,79	6,40%

'.' = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

En el caso del sector "Industria", a pesar de que en euros el incremento es mayor en hombres que en mujeres, el porcentaje incrementado es mayor en mujeres que en hombres debido a que las mujeres cobran menos que los hombres y por lo tanto el incremento porcentualmente es mayor, lo que ha ayudado a que la brecha salarial disminuya en solamente 0,26 puntos porcentuales.

El sector "Construcción" no puede ser comparado debido a que el dato de 2010 para las mujeres no está a nuestra disposición por ser el tamaño muestral demasiado pequeño.

El sector “Servicios” es el que mayor desigualdad entre mujeres y hombres presenta, dado que mientras que para las mujeres el incremento de su ganancia media anual no llega a los 400 euros, para los hombres supera los 1.200 euros. Porcentualmente las mujeres han visto incrementada su ganancia media anual en un 2,09% mientras que los hombres lo han hecho en un 6,40%.

A pesar de que para Canarias carecemos de algunos datos, sobre todo de las mujeres, sí que se puede observar que las mujeres en todas las ocupaciones ya sea en el territorio regional o en el nacional, tienen una ganancia media anual inferior a la de los hombres.

Donde mayor brecha salarial existe es en la ocupación “Trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es” (27,56% en Canarias y 28,89% en España), seguida de “Ocupaciones elementales” (20,68% en Canarias y 30,07% en España).

Las diferencias más altas entre la ganancia media anual de hombres y mujeres las encontramos en los grupos 1, 2 y 3 considerados como grupos de ocupación alta, siendo el dato para España del grupo 1 de más de 11.000 euros (no se dispone del dato de la ganancia media anual de las mujeres en Canarias).

La Tabla 56 muestra los datos relativos a la ganancia media anual de mujeres y hombres según ocupaciones agrupadas debido a la falta de observaciones muestrales que se da al usar los grandes grupos de ocupación de la Tabla 55. Las agrupaciones se han realizado de la siguiente manera: Alta (incluye los grandes grupos 1, 2 y 3), Media (incluye los grandes grupos 4, 5, 6 y 7) y Baja (incluye los grandes grupos 8 y 9).

→ Cuando la casilla está marcada con un signo ‘-’ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

‘.’ = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Tabla 56. Ganancia media anual según sexo y ocupación. Canarias y España. Año 2010.

	Canarias		España	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1. Dirección y gerencia	.	-51.667,52	48.552,77	60.352,41
Diferencia	.			11.799,64
Brecha salarial	.			19,55%
2. Técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales	29.296,96	34.450,88	30.221,55	37.191,79
Diferencia	5.153,92			6.970,24
Brecha salarial	14,96%			18,74%
3. Técnicas/os, profesionales de apoyo	23.825,28	27.312,96	24.353,73	30.564,05
Diferencia	3.487,68			6.210,32
Brecha salarial	12,77%			20,32%
4. Empleadas/os contables, administrativas/os y otras/os empleadas/os de oficina	16.492,02	19.755,07	18.403,45	23.837,41
Diferencia	3.263,05			5.433,96
Brecha salarial	16,52%			22,80%
5. Trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es	13.318,39	18.384,87	14.171,54	19.930,43
Diferencia	5.066,48			5.758,89
Brecha salarial	27,56%			28,89%
6. Trabajadoras/es cualificadas/os en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	.			17.947,78
Diferencia	.			.
Brecha salarial	.			.
7. Artesanas/os y trabajadoras/es cualificadas/os de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras/es de instalaciones y maquinaria)	.	18.182,72	16.642,28	21.424,44
Diferencia	.			4.782,16
Brecha salarial	.			22,32%
8. Operador/bases de instalaciones y maquinaria, y montadoras/es	.	15.804,64	16.431,86	20.917,51
9. Ocupaciones elementales	11.503,97	14.504,04	11.620,67	16.618,43
Diferencia	3.000,07			4.997,76
Brecha salarial	20,68%			30,07%



Tabla 57. Ganancia media anual según sexo y ocupación agrupada. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España		
	2008	2010	2008	2010	
Alta	Mujeres	25.512,77	27.985,32	27.200,00	28.760,52
	Varones	28.120,26	31.999,4	34.145,56	36.041,74
	Diferencia	2.607,49	4.014,08	6.945,56	7.281,22
	Brecha salarial	9,27%	12,54%	20,34%	20,20%
Media	Mujeres	14.194,71	14.330,69	15.326,21	15.819,22
	Varones	18.054,5	18.549,89	20.747,02	21.315,47
	Diferencia	3.859,79	4.219,2	5.420,81	5.496,25
	Brecha salarial	21,38%	22,75%	26,13%	25,79%
Baja	Mujeres	12.240,17	11.544,47	12.719,44	12.317,57
	Varones	15.746,8	15.109,26	18.836,37	19.104,77
	Diferencia	3.506,63	3.564,79	6.116,93	6.787,2
	Brecha salarial	22,27%	23,59%	32,47%	35,53%

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).
 Elaboración propia.

A excepción de la agrupación “Alta”, la brecha salarial en Canarias ronda para los dos años observados el 20%, siendo en todos los casos inferior a la que se presenta en el territorio nacional.

Las diferencias salariales en Canarias entre mujeres y hombres se han incrementado, al igual que en el territorio nacional, en detrimento de las primeras desde 2008, superando los 4.000 euros en las agrupaciones “Alta”, donde la diferencia ha aumentado un 53,94%, y “Media”, donde ha supuesto un aumento del 9,31%, y los 3.500 euros en la agrupación “Baja”, que es la que mayor brecha salarial presenta y donde el incremento de la diferencia ha sido de solo el 1,66%. Es decir, a mayor nivel de ocupación mayores incrementos de la diferencia entre la ganancia media anual de mujeres y la ganancia media anual de hombres.

Tabla 58. Ganancia media anual según sexo y tipo de contrato. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España		
	2008	2010	2008	2010	
Indefinido	Mujeres	17.962,66	17.835,25	20.008,48	20.987,07
	Hombres	20.791,05	22.308,18	26.329,00	27.676,84
	Diferencia	2.828,39	4.472,93	6.320,52	6.689,77
Temporal	Brecha salarial	13,60%	20,05%	24,01%	24,17%
	Mujeres	14.597,19	16.960,61	15.069,12	15.553,37
	Hombres	15.820,12	16.973,60	17.062,62	17.739,8
	Diferencia	1.222,93	12,99	1.993,5	2.186,43
Brecha salarial	7,73%	0,08%	11,68%	12,32%	

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).
 Elaboración propia.

La todavía existente brecha salarial la observamos así mismo cuando vemos los datos relativos a los tipos de contratos. Por un lado vemos como la diferencia entre lo que ganan los hombres y las mujeres españolas de media en un año es mayor que la diferencia entre lo que ganan los hombres y las mujeres canarias en un año. Observamos también como, ya sea tomando como referencia el ámbito nacional o el regional, las mujeres cobran menos que los hombres y como esa diferencia en el caso de Canarias se ha acrecentado cuando se trata de contratos indefinidos pasando la brecha salarial del 13,60% al 20,05% mientras que ha decrecido cuando hablamos de contratos temporales.

Las mujeres han visto como su ganancia media anual ha disminuido cuando se trata de contratos indefinidos, ya que cobran 127,41 euros menos o lo que es lo mismo un 0,71% menos, mientras que los hombres para el mismo tipo de contrato cobran 1.517,13 euros más o lo que es lo mismo su ganancia media anual se ha incrementado un 7,30%.

Cabe destacar los datos para Canarias de los contratos temporales, ya que según la Encuesta Anual de Estructura Salarial en Canarias prácticamente no

existe diferencia salarial entre mujeres y hombres ya que en 2010 la brecha salarial se sitúa en el 0,08%, es decir no llega a un 1% lo que cobran más de media anualmente los hombres que las mujeres, mientras que en España se ha acrecentado esta cifra pasando del 11,68% al 12,32%. Este dato se debe a que en los años de referencia las mujeres han visto aumentar su ganancia media anual un 16,19% (2.363,42 euros más al año), mientras que los hombres solo han aumentado un 7,29% (1.153,48).

Tabla 59. Ganancia por hora normal de trabajo según sexo. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España	
	2008	2010	2008	2010
Mujeres	10,75	11,44	12,21	13,24
Hombres	11,37	12,51	14,49	15,56
Diferencia	0,62	1,07	2,28	2,32
Brecha salarial	5,43%	8,35%	15,73%	14,91%

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Tal y como sucede en la ganancia media anual, cuando tomamos como referencia los datos de la ganancia por hora normal de trabajo, se observa que en Canarias mujeres y hombres perciben un menor salario que en el territorio español.

También se pone de manifiesto que las mujeres, sea el territorio que sea, cobran menos por hora trabajada que los hombres, siendo la diferencia entre unos y otras menor en Canarias que en España.

Mientras que en el territorio nacional la brecha salarial ha disminuido, en Canarias ha aumentado en 0,45 € 2,92 puntos porcentuales.

Tabla 60. Ganancia por hora normal de trabajo según sexo y sector económico. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España		
	2008	2010	2008	2010	
Industria	Mujeres	-9,62	-10,33	11,79	12,88
	Hombres	12,09	13,32	15,21	16,06
	Diferencia	2,47	2,99	3,42	3,18
	Brecha salarial	20,43%	22,45%	22,49%	19,80%
Construcción	Mujeres	-9,64	.	12,27	12,87
	Hombres	9,81	10,72	12,05	12,94
	Diferencia	0,17	.	-0,22	0,07
	Brecha salarial	1,73%	.	-1,83%	0,54%
Servicios	Mujeres	10,83	11,47	12,26	13,29
	Hombres	11,64	12,71	14,94	15,97
	Diferencia	0,81	1,24	2,68	2,68
	Brecha salarial	6,96%	9,76%	17,94%	16,78%

Quando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

'.' = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

En Canarias la mayor diferencia se observa en "Industria" donde en 2010 las mujeres cobran por hora 2,99 euros menos que los hombres, habiéndose dado un incremento de la diferencia entre mujeres y hombres desde el año 2008 de 0,52 euros.

Del sector "Construcción" no disponemos del dato relativo a 2010 para Canarias, sin embargo cabe destacar que a nivel nacional en el año 2008, siendo la primera vez que observamos este fenómeno, las mujeres cobran 0,22 euros más que los hombres por hora trabajada, diferencia que se invierte en 2010 ya que los hombres cobran 0,07 euros más que las mujeres por hora trabajada.



En el sector “Servicios” ha habido un incremento en la ganancia por hora de trabajo en hombres y en mujeres siendo mayor el incremento que experimentan ellos, ya que los hombres han visto aumentada su ganancia en 1,07 euros más desde 2008 y las mujeres en 0,64 euros más.

También se ha dado un incremento de la desigualdad salarial al pasar de ser en 2008 de 0,81 euros en detrimento de las mujeres a 1,24 euros en detrimento de las mujeres en 2010.

Tabla 61. Ganancia por hora normal de trabajo según sexo y tipo de contrato. Canarias y España. Años 2008 y 2010.

	Canarias		España		
	2008	2010	2008	2010	
Indefinido	Mujeres	11,15	11,42	12,71	13,67
	Hombres	12,03	13,06	15,54	16,51
	Diferencia	0,88	1,64	2,83	2,84
	Brecha salarial	7,32%	12,56%	18,21%	17,20%
Temporal	Mujeres	9,46	11,51	10,34	11,58
	Hombres	9,39	10,72	10,72	11,79
	Diferencia	-0,07	-0,79	0,38	0,15
	Brecha salarial	-0,75%	-7,37%	3,54%	1,78%

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Tanto si nos referimos a contratos indefinidos como temporales las mujeres y los hombres de Canarias cobran menos por hora normal de trabajo que los hombres y las mujeres en España.

Para las dos tipologías de contratos se ha incrementado la ganancia por hora y también se ha incrementado la diferencia entre mujeres y hombres pero a la inversa en función del tipo de contrato del que se trate. Es decir, mientras que en los contratos indefinidos vemos una desigualdad entre mujeres y hombres a favor de estos últimos en 1,64 euros la hora, en el caso de los contratos

temporales son las mujeres las que cobran más que los hombres 0,79 euros más la hora.

A pesar de los datos de la ganancia por hora normal de trabajo nos indican que las diferencias en la percepción económica no es demasiado alta e incluso algunos datos muestran que las mujeres perciben más por hora trabajada, no se puede obviar los datos de la ganancia media anual ya que en todos ellos las percepciones económicas de los hombres superan con creces a las de las mujeres.

POBLACIÓN PARADA

En este apartado se presentan los datos a nivel insular ya que se dispone de los mismos.

1. Población parada y paro registrado en Tenerife.

Tabla 62. Población parada según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).

	2007	2011
Mujeres	21,88	57,23
Hombres	17,85	73,54
IF	122,58	77,82

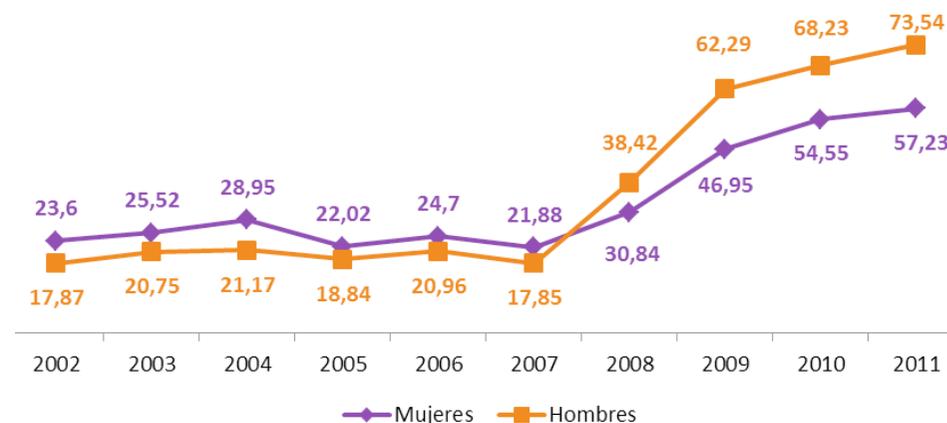
Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En el año 2007 las paradas suponen en miles de personas 4,03 más que los parados, pero debido a los efectos de la crisis económica que ha expulsado mayoritariamente a hombres de la población ocupada, se ha dado una inversión ya que en 2011 las mujeres paradas son más de 16.000 personas menos que los parados. Esta inversión ha supuesto que el índice de feminización haya pasado de 122,58 a 77,82, es decir que de haber por cada 100 hombres parados 122,58 mujeres paradas se ha pasado a haber por cada 100 hombres parados 77,82 mujeres paradas.

La población parada ha aumentado considerablemente desde el año 2007, suponiendo un incremento para las mujeres del 161,56% y para los hombres del 311,99%.

Gráfica 109. Evolución de la población parada según sexo. Tenerife. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).



Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

A lo largo de los años y hasta 2007, años de bonanza económica y tasas de paro que oscilan para ambos sexos entre el 9,37 de 2007 y el 12,80 de 2004, la tendencia ha sido que las mujeres paradas superan el 50% de la totalidad de personas en situación de desempleo, tendencia que se invierte en 2008 que pasan a ser los hombres los que superan ese 50%.

La tasa de paro, que representa el porcentaje de la población parada sobre el total de la población activa, femenina ha sido superior a la masculina desde el año 2002 y hasta el año 2008 rondando la diferencia entre los 8,42 puntos porcentuales de 2004 y los 1,19 puntos porcentuales de 2008 año en que ya la crisis económica es más que evidente. Es a partir de este año cuando la tasa de paro masculina supera la femenina, siendo el año que mayor diferencia en puntos porcentuales presenta el 2011 con un escaso 1,54.



Gráfica 110. Evolución de las tasa de paro según sexo. Tenerife. Años 2002-2011.



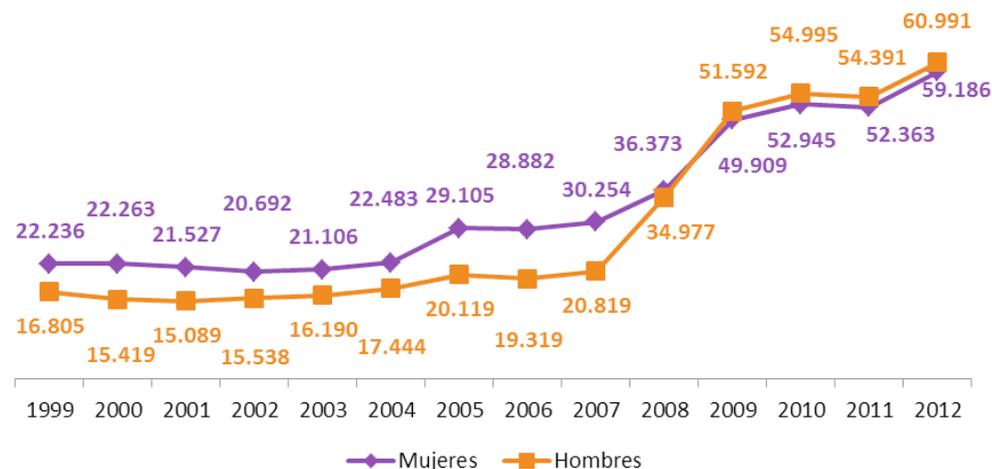
Fuente: Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Es decir a pesar de que, como se ha visto en la Gráfica 109, la población parada masculina es superior a la femenina, llegando a ser más de 16.000 los hombres parados que las mujeres paradas en 2011, la tasa de paro solamente presenta una diferencia de 1,54; mientras que de la totalidad de los hombres activos el 27,88% está en situación de desempleo, de la totalidad de las mujeres activas el 26,34% está en situación de desempleo, porcentajes muy similares, que iguala a mujeres y a hombres en cuanto a sus tasas de paro se refiere. Una vez más por lo tanto vemos como la expulsión de mano de obra masculina del mercado de trabajo ha supuesto una igualación de las tasas de paro, sin embargo disminución de las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral conlleva algo más que las fluctuaciones de los datos de la población parada, provocada por

una situación de crisis económica; la solvencia de estas desigualdades pasa, entre otras, por una mejora significativa en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales de las mujeres.

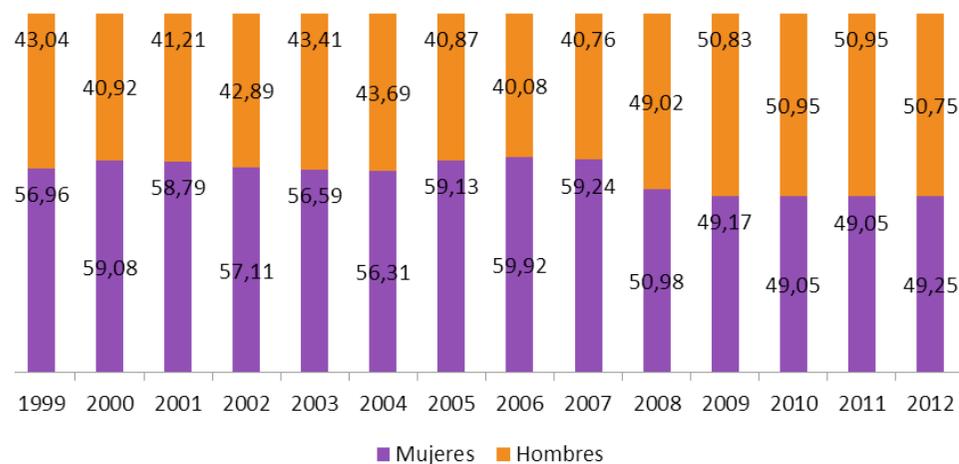
Gráfica 111. Evolución del paro registrado según sexo. Tenerife. Septiembre 1999 - Septiembre 2012.



Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

Del año 1999 al 2008 es una constante la mayor representación de mujeres en la población parada con porcentajes que oscilan entre el 56,31% de 2004 y el 59,96% de 1999. Las máximas diferencias se alcanzan durante el periodo 2005-2007 (8.986 mujeres más en 2005, 9.563 en 2006 y 9.435 en 2007) rondando la representación de las mujeres en estos tres años casi el 60% del total de la población parada.

Gráfica 112. Paro registrado según sexo. Tenerife. Septiembre 1999-Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en desempleo en ese año.

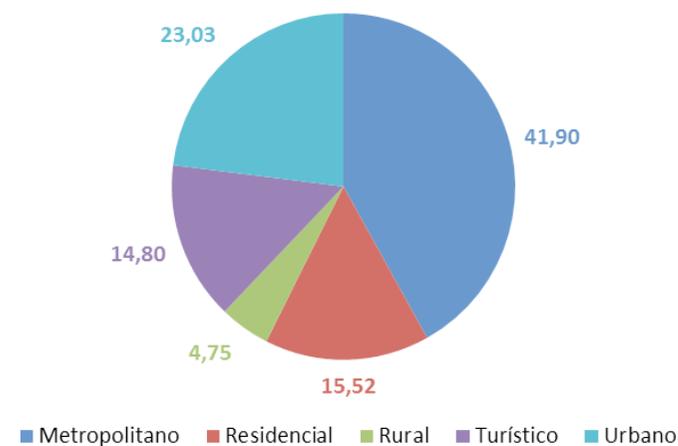
Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Es a partir del año 2009 cuando la tendencia se invierte y los hombres comienzan a ser mayoritarios, aunque en ningún caso la supremacía numérica de los parados llega a ser tan grande como la supremacía numérica de las paradas de los años anteriores, ya que el año que más diferencia entre mujeres y hombres hay en detrimento de estos últimos es en 2010 con tan solo 2.050 hombres más.

A nivel porcentual, es a partir de 2008 cuando se acortan grandemente las distancias, ya que en ningún caso la diferencia entre la representación de hombres y mujeres supera los 1,90 puntos porcentuales.

Gráfica 113. Paro registrado según tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Casi la mitad del paro registrado en la isla de Tenerife se encuentra en los dos municipios que conforman la tipología municipal "Metropolitano", a saber San Cristóbal de La Laguna y Santa Cruz de Tenerife, con un 41,90%. Le sigue con un 23,03% la tipología "Urbano", con un 15,52% la "Residencial", con un 14,80% la "Turístico" y por último con un 4,75% la "Rural".

Si tenemos en cuenta los datos poblacionales, observamos una cierta concordancia entre el porcentaje de población que acoge cada tipología con el porcentaje de paro registrado tal y como se muestra en la Tabla 62.



Tabla 63. Distribución de la población y del paro registrado según tipología municipal.

	% Población residente	% Paro registrado
Metropolitano	41,32	41,90
Residencial	16,03	15,52
Rural	4,64	4,75
Turístico	18,22	14,82
Urbano	19,78	23,03

Los datos relativos a la población residente hacen referencia a los extraídos del Padrón Municipal a 1 de enero de 2011 y los relativos al paro registrado hacen referencia al mes de septiembre de 2012.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Sin embargo cuando tenemos en cuenta los contratos que se han realizado en cada una de las tipologías municipales y el paro registrado, los datos presentan mayores disparidades.

Tabla 64. Distribución de las contrataciones realizadas y del paro registrado según tipología municipal. Septiembre 2012.

	% Contrataciones	% Paro registrado
Metropolitano	38,12	41,90
Residencial	12,83	15,52
Rural	2,74	4,75
Turístico	34,51	14,82
Urbano	11,80	23,03

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Todas las tipologías municipales tienen un porcentaje de paro registrado mayor que el de contrataciones que se realizan a excepción de la tipología "Turístico" cuyos municipios tienen el 14,82% del paro registrado en la isla de Tenerife pero

realizan el 34,51% de la totalidad de los contratos, indicando claramente cuál es la fuente principal de empleo en la isla, el turismo y los servicios que entorno a él se generan.

Tabla 65. Paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).

	Metropolitano		Residencial		Rural		Turístico		Urbano		TENERIFE	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2007	13.244	9.556	4.274	2.761	1.549	1.073	4.449	3.032	6.738	4.397	30.254	20.819
2008	15.580	14.000	5.289	5.311	1.791	1.841	5.395	5.204	8.318	8.621	36.373	34.977
2009	20.680	20.009	7.701	8.293	2.175	2.510	8.439	8.470	10.914	12.310	49.909	51.592
2010	22.004	21.989	8.334	8.741	2.387	2.644	8.774	8.630	11.446	12.991	52.945	54.995
2011	22.227	22.381	8.006	8.530	2.285	2.637	8.425	7.918	11.420	12.925	52.363	54.391
2012	25.165	25.192	9.242	9.405	2.694	3.016	9.236	8.555	12.849	14.823	59.186	60.991

Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las tipologías municipales y tanto en hombres como en mujeres, el paro registrado se ha visto incrementado, siendo los municipios que más han visto subir sus cifras de paro los comprendidos bajo la tipología "Metropolitano" con 27.557 demandantes de empleo más seguido de "Urbano" con 16.537 demandantes de empleo más. A nivel insular desde el año 2007 hasta el 2012 ha habido un incremento de 69.104 demandantes de empleo siendo 28.932 mujeres y 40.172 hombres.

En todas las tipologías el número de parados se ha incrementado más que el número de paradas entre 2007 y 2012. A medida que van sucediéndose los años observamos como las diferencias entre el número de paradas y el número de parados van disminuyendo en todas las tipologías, llegando al año 2012 a ser las diferencias muy pequeñas; si se presta atención a los datos relativos a Tenerife la diferencia entre las mujeres paradas y los hombres parados es de 1.805.

Si se atiende como se ha hecho en la Tabla 62 y 63 a los datos poblacionales y de contrataciones, obtenemos los resultados que se exponen en la Tabla 65, según los cuales el porcentaje de población para cada uno de los sexos sobre el total de la isla de Tenerife se aproxima bastante al porcentaje que cada uno de los sexos soporta del paro registrado sobre el total de la isla de Tenerife, siendo las diferencias en puntos porcentuales poco significativas.

Cabe destacar la tipología "Turístico" que tiene el 8,95% de las mujeres tinerfeñas y el 9,27% de los hombres tinerfeños, pero concentra el 19,06% de las contrataciones a mujeres y el 15,46% de contrataciones a hombres, así como el 7,69% del paro registrado en mujeres y el 7,12% del paro registrado en los hombres, evidenciando una vez más la importancia de los servicios relacionados con la actividad turística en la economía de Tenerife.

Así mismo, destacar la tipología "Urbano" en la cual tanto en hombres como en mujeres el porcentaje de contrataciones no alcanza el 6% sin embargo tienen más de un 10% de paro registrado.

Tabla 66. Distribución de la población, de las contrataciones y del paro registrado según sexo y tipología municipal.

	Mujeres			Hombres		
	% Población	% Contrat.	% Paro	% Población	% Contrat.	% Paro
Metropolitano	21,36	20,19	20,94	19,97	17,93	20,96
Residencial	7,96	6,77	7,69	8,07	6,06	7,83
Rural	2,30	1,09	2,24	2,34	1,66	2,51
Turístico	8,95	19,06	7,69	9,27	15,46	7,12
Urbano	9,95	5,86	10,69	9,84	5,94	12,33
TENERIFE	50,51	52,97	49,25	49,49	47,03	50,75

Los datos relativos a la población residente hacen referencia a los extraídos del Padrón Municipal a 1 de enero de 2011 y los relativos a las contrataciones y al paro registrado hacen referencia al mes de septiembre de 2012.

Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Tabla 67. Aumento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012 por periodos. (Datos relativos a los meses de septiembre).

	Mujeres				Hombres			
	2007-2009		2009-2012		2007-2009		2009-2012	
	Dato Absoluto	Dato Relativo						
Metropolitano	7.436	62,38	4.485	37,62	10.453	66,85	5.183	33,15
Residencial	3.427	68,98	1.541	31,02	5.532	83,26	1.112	16,74
Rural	626	54,67	519	45,33	1.437	73,96	506	26,04
Turístico	3.990	83,35	797	16,65	5.438	98,46	85	1,54
Urbano	4.176	68,34	1.935	31,66	7.913	75,90	2.513	24,10
TENERIFE	19.655	67,94	9.277	32,06	30.773	76,60	9.399	23,40

Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La mayor parte del incremento del paro en todas las tipologías municipales y tanto en hombres como en mujeres se ha producido entre los años 2007 y 2009, con diferencias en la dinámica de expulsiones del mercado laboral.

En el caso de las mujeres del incremento total entre 2007 y 2012, en el primer periodo (2007-2009) se expulsa en todas las tipologías porcentajes que oscilan entre el 54,67% de "Rural" y el 83,35% de "Urbano" suponiendo para la isla de Tenerife el 67,94% (19.655 de 28.932). En el caso de los hombres sucede lo mismo, pero en este caso el porcentaje de expulsiones supera en todas las tipologías el 60% llegando a casi el 100%, ya que los porcentajes oscilan entre el 66,85% de "Metropolitano" y el 98,46% de "Turístico", suponiendo para la isla de Tenerife las expulsiones de hombres en este primer periodo el 76,60% (30.773 de 40.172), esto es 8,66 puntos porcentuales más que en las mujeres.

El segundo periodo consultado se caracteriza por presentar menos expulsiones que el primero tanto en mujeres como en hombres, sin embargo en este periodo donde la crisis económica ya está asentada y las tasas de paro para la isla de Tenerife ronda el 30%, son las mujeres las que superan a los hombres en el

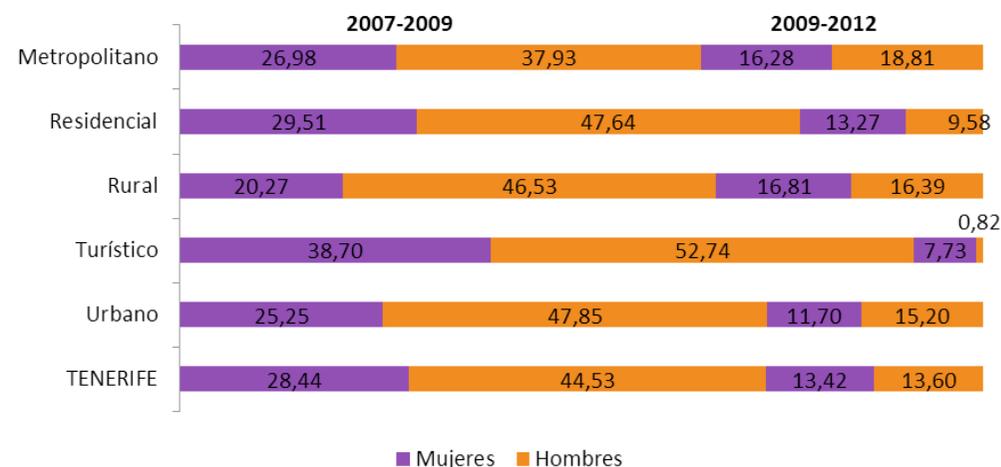


porcentaje de expulsiones sobre el total de las mujeres y el total de los hombres, es decir el porcentaje de mujeres expulsadas de la población ocupada femenina oscila entre el 16,65% de la tipología "Turístico" y el 45,33% de "Rural" mientras que en el caso de los hombres oscila entre el 1,54% de "Turístico" y el 33,15% de "Rural". Para la isla de Tenerife el segundo periodo ha supuesto el 32,06% (9.277 de 28.932) del incremento del paro registrado en las mujeres para el periodo 2007/2012 mientras que para los hombres ha supuesto el 23,40% (9.399 de 40.172), dándose una diferencia de 8,66 puntos porcentuales.

Es decir mientras que en las mujeres en el segundo periodo, en todas las tipologías municipales y en la isla de Tenerife, se supera el 30% del incremento total a excepción de "Turístico", en el caso de los hombres solamente se supera ese 30% en "Metropolitano", con lo que se constata que el periodo de inicio de la crisis con el recrudescimiento del mercado laboral y la expulsión masiva de mano de obra ha afectado más a los hombres, mientras que cuando se estabiliza la precaria situación económica se igualan las cifras de expulsión lo que constata que es más constante la expulsión de las mujeres del mercado laboral que la expulsión de los hombres.

El primer periodo consultado es el más prolífero en expulsiones de la población ocupada para pasar a formar parte de la población parada. En todas las tipologías municipales los porcentajes superan el 60% llegando a ser del 90,44% en la tipología "Turístico". En todos los casos son mayores los porcentajes de hombres que el de las mujeres sobre la totalidad del incremento del paro registrado, dándose una diferencia en puntos porcentuales de 16,09 para la isla de Tenerife en detrimento de los hombres.

Gráfica 114. Crecimiento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012 por periodos. (Datos relativos a los meses de septiembre). (Porcentajes).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En el segundo periodo tanto los hombres como las mujeres disminuyen su representación, suponiendo mayores las bajadas a nivel porcentual las experimentadas por los hombres que por las mujeres; como más llamativo destacar la tipología "Turístico" donde la representación de las mujeres entre el primer periodo y el segundo presenta un descenso de 30,97 puntos porcentuales y la representación de los hombres desciende 51,92 puntos porcentuales.

Tabla 68. Aumento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).

	Mujeres		Hombres		Ambos Sexos	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Metropolitano	11.921	90,01	15.636	163,62	27.557	120,86
Residencial	4.968	116,24	6.644	240,64	11.612	165,06
Rural	1.145	73,92	1.943	181,08	3.088	117,77
Turístico	4.787	107,60	5.523	182,16	10.310	137,82
Urbano	6.111	90,69	10.426	237,12	16.537	148,51
TENERIFE	28.932	95,63	40.172	192,96	69.104	135,30

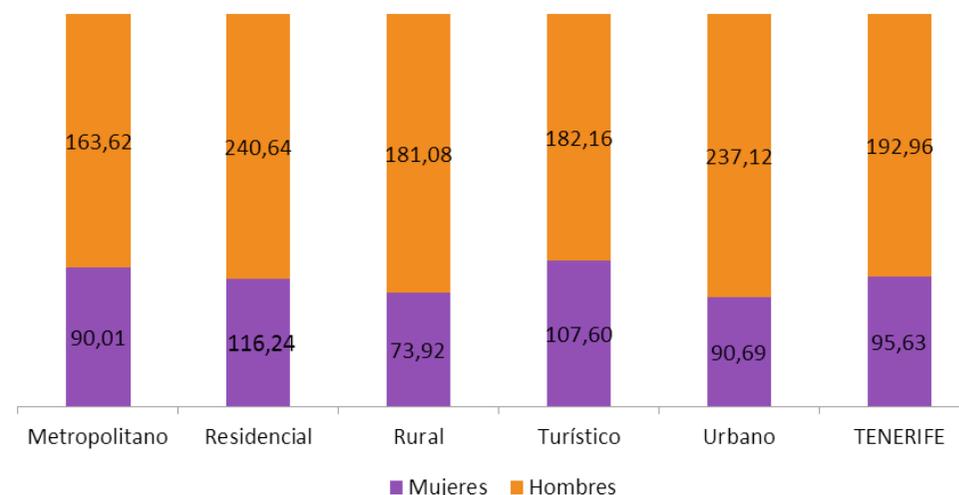
Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En todas las tipologías municipales el incremento porcentual de los parados supera el 150%, oscilando entre el 163,62% de “Metropolitano” que a pesar de ser en números absolutos la tipología que más ha visto crecer su número de parados porcentualmente es la que menos ha aumentado, y el 240,64% de “Residencial”. Esta junto con “Urbano” son las que más han aumentado el paro masculino a nivel porcentual.

Con las mujeres no sucede lo mismo ya que, a pesar de presentar altos incrementos porcentuales, no en todas las tipologías se supera el 100%, este fenómeno se da únicamente en las tipologías “Residencial” y “Turístico” (116,24% y 107,60% respectivamente).

En términos insulares, mientras que las mujeres paradas no llegan al 100% de incremento porcentual (95,63%, pasando de ser 30.254 en septiembre de 2007 a 59.186 en ese mismo mes de 2012), los hombres parados lo superan con creces llegando casi al 200% (192,96%, pasando de ser 20.819 en septiembre de ese año a 60.991 en septiembre de 2012).

Gráfica 115. Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre). (Porcentaje).



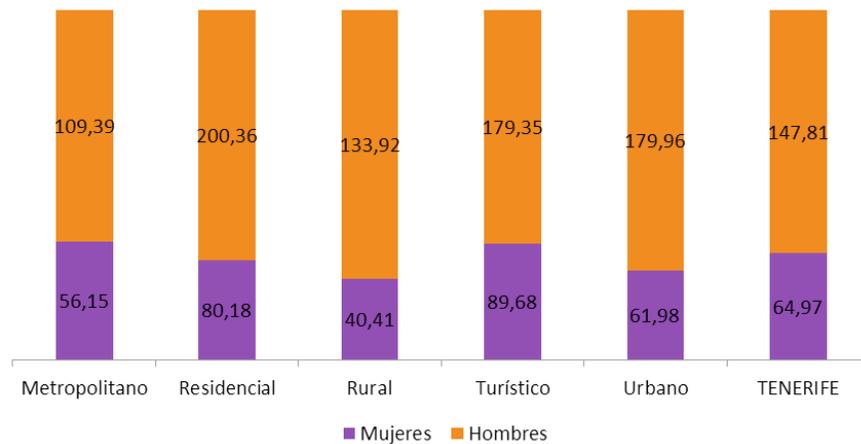
Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Si bien es cierto que, como se ha visto hasta el momento a lo largo del presente documento, los hombres han sido mayoritariamente expulsados del mercado laboral en comparación con las mujeres por estar concentrados en los sectores que más se han visto afectados por la crisis económica, también es cierto que esa expulsión de los hombres ha servido para igualar las cifras de parados y paradas lo cual, aun siendo un objetivo deseable, no lo es en tanto en cuanto 40.172 hombres han pasado de formar parte de la población ocupada a formar parte de la población parada.



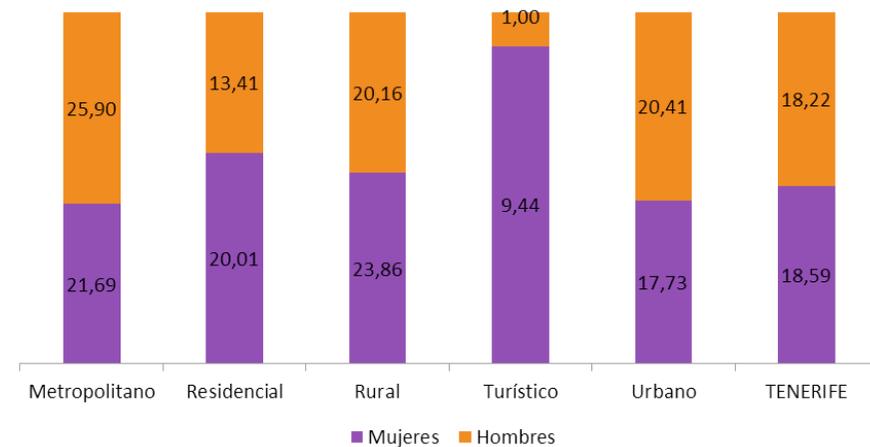
A la vista de los resultados mostrados en la Gráfica 115, la población masculina ha sido la que más ha sufrido el desempleo desde el año 2007, dándose incrementos muy elevados de su población parada, sin embargo cuando se muestran los datos por periodos se observa cómo a partir del año 2009 en que la crisis ya es más que evidente y las expulsiones masivas del mercado laboral ya se apaciguan, son las mujeres las que mayores porcentajes presentan del incremento de su población parada.

Gráfica 116. Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2007-2009. (Datos relativos a los meses de septiembre).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 117. Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2009-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La mayor parte del incremento de parados y paradas se produce en el periodo 2007-2009 tanto en hombres como en mujeres, es a partir de este último año cuando los incrementos porcentuales se equiparan e incluso los de las mujeres son mayores, validando la hipótesis de que ante una estabilidad económica (en este caso una estabilidad afincada en la crisis), son las mujeres las que más salen del mercado laboral, siendo muy llamativo el caso de la tipología "Turístico" donde mientras que las mujeres en el periodo 2009-2012 han visto incrementarse su número de demandantes de empleo en un 9,44% los hombres solo han incrementado su número de demandantes de empleo un escaso 1%.

Tabla 69. Paro registrado según sexo y edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012.

	2007			2012		
	Mujeres	Hombres	IF	Mujeres	Hombres	IF
Menores de 20	749	796	94,10	452	581	77,80
20 a 24	2.281	1.784	127,86	3.851	4.042	95,27
25 a 29	4.078	2.455	166,11	6.608	6.154	107,38
30 a 34	4.876	2.681	181,87	8.297	7.578	109,49
35 a 39	4.456	2.514	177,25	8.890	8.600	103,37
40 a 44	3.780	2.329	162,30	8.301	8.316	99,82
45 a 49	3.002	2.083	144,12	7.956	8.549	93,06
50 a 54	2.828	1.907	148,30	6.430	7.236	88,86
55 a 59	2.364	2.154	109,75	5.218	6.133	85,08
Mayores de 59	1.840	2.116	86,96	3.183	3.802	83,72
TOTAL	30.254	20.819	145,32	59.186	60.991	97,04

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

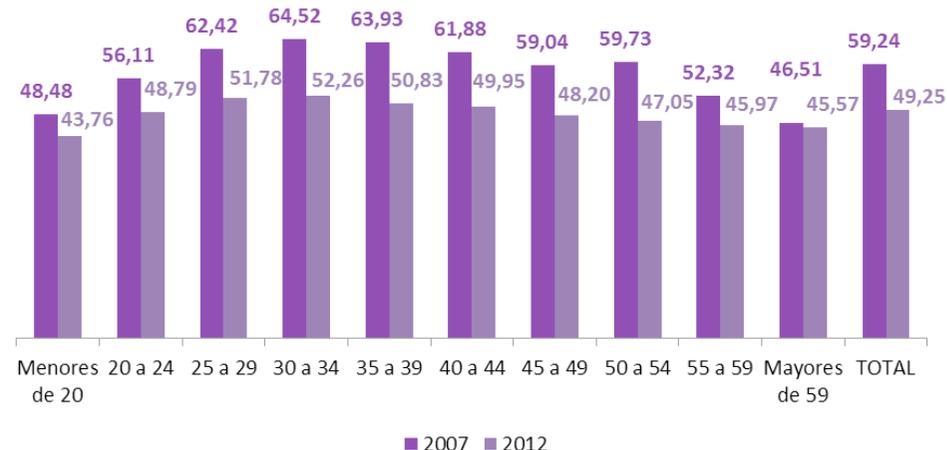
Los datos de 2007 muestran como únicamente en las categorías “Menores de 20” y “Mayores de 59” los hombres parados superan a las mujeres paradas, mientras que en el resto de las categorías las mujeres superan ampliamente a los hombres llegando a ser las mujeres hasta un 81,87% más que los hombres en la categoría “30 a 34”, donde por cada 100 hombres en situación de desempleo hay 181,87 mujeres.

Sin embargo a partir de ese año se ve cómo cambia la situación para mujeres y para hombres, llegando en 2012 a ser más las categorías donde los hombres se encuentran en superioridad y menos donde las que se encuentran en superioridad

son las mujeres. Así, en las únicas categorías donde las mujeres siguen siendo mayoría son las que comprenden las edades de 25 a 39 años coincidiendo con edades reproductivas, en el resto son mayoría los hombres siendo la mayor diferencia de 915 parados más que paradas en la categoría “55 a 59”.

A nivel porcentual, en la Gráfica 118 se muestra la representación de las paradas en todas las categorías de edad.

Gráfica 118. Mujeres paradas sobre la población parada de Tenerife según edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012. (Porcentaje).



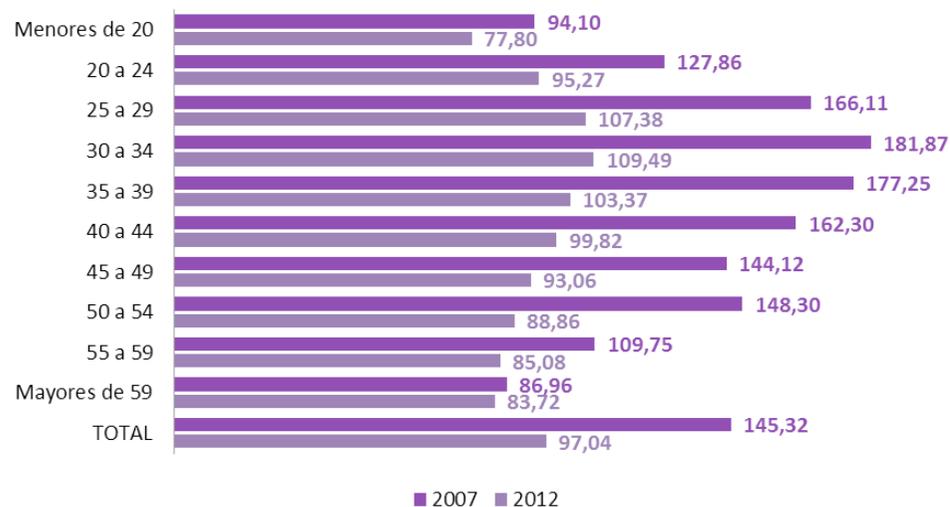
Los datos indican el porcentaje de mujeres paradas en ese año.

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.



Gráfica 119. Índice de feminización del paro registrado según edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012.



Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

Los únicos grupos de edad donde se ha mantenido un número inferior de mujeres paradas por cada 100 hombres parados ha sido “Menores de 20” y “Mayores de 59”, que además de 2007 a 2012 han visto disminuido también su número pasando de 94,10 mujeres paradas por cada 100 hombres a 77,80 la primera de ellas y de 86,96 a 83,72 la segunda.

A pesar de que en 2012 ha bajado en una cifra significativa el número respecto a 2007, en los grupos de edad que comprenden de los 25 a los 39 años siguen superando las 100 mujeres por cada 100 hombres.

En las edades comprendidas de los 40 a los 59 años ha habido una inversión de las cifras, ya que mientras que en 2007 las mujeres son más de 100 por cada

100 hombres, en 2012 son menos de 100, siendo la bajada más significativa la de la categoría “40 a 44” que ha descendido 62,48 mujeres por cada 100 hombres.

A pesar de los grandes cambios en los índices de feminización, cuando se valoran los datos totales observamos como en el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2007 y 2012 el citado índice acerca más a los hombres y a las mujeres en situación de desempleo, ya que en 2007 por cada 100 hombres parados hay 145,32 mujeres y en 2012 esa cifra se sitúa en 97,04, es decir casi se consigue la paridad entre ambos sexos.

Tabla 70. Paro registrado según sexo, estudios terminados y tipología municipal. Septiembre 2012.

	Sin estudios		Estudios primarios incompletos		Estudios primarios completos		Educación secundaria		Estudios postsecundarios	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Metropolitano	23	21	8.488	11.189	620	728	11.078	10.658	4.956	2.596
Residencial	3	7	3.645	4.280	223	452	3.857	3.958	1.514	708
Rural	0	0	570	899	145	272	1.563	1.634	416	211
Turístico	7	9	5.065	5.220	979	1.007	2.332	1.935	853	384
Urbano	13	17	3.470	5.589	867	1.470	6.382	6.829	2.117	918
TOTAL	46	54	21.238	27.177	2.834	3.929	25.212	25.014	9.856	4.817

M = Mujeres; H = Hombres.

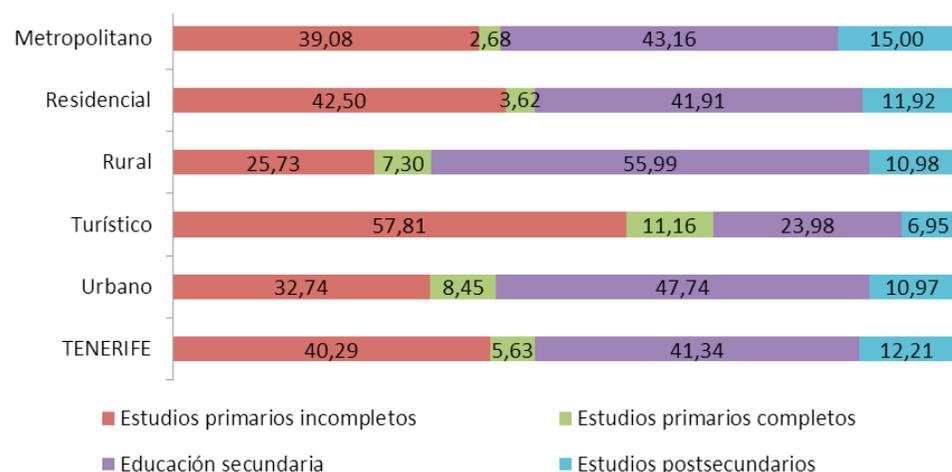
Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Las categorías “Estudios primarios incompletos” y “Educación secundaria” recogen en todas las tipologías municipales un alto porcentaje de la población desempleada ya que superan en todas ellas el 80%, adquiriendo un mayor o menor peso en función de la tipología.

Cabe destacar que en la tipología “Rural”, la categoría “Educación secundaria” recoge al 55,99% de la población desempleada total mientras que “Estudios primarios incompletos” asciende al 25,73%, y la tipología “Turístico” donde esta última supone el 57,81% de la población desempleada y aquella el 23,98%; es decir los municipios considerados rurales tienen un mayor nivel educativo de sus desempleados y desempleadas mientras que los desempleados y desempleadas de los municipios turísticos tienen el menor nivel educativo de la isla de Tenerife.

Gráfica 120. Paro registrado según estudios terminados y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).



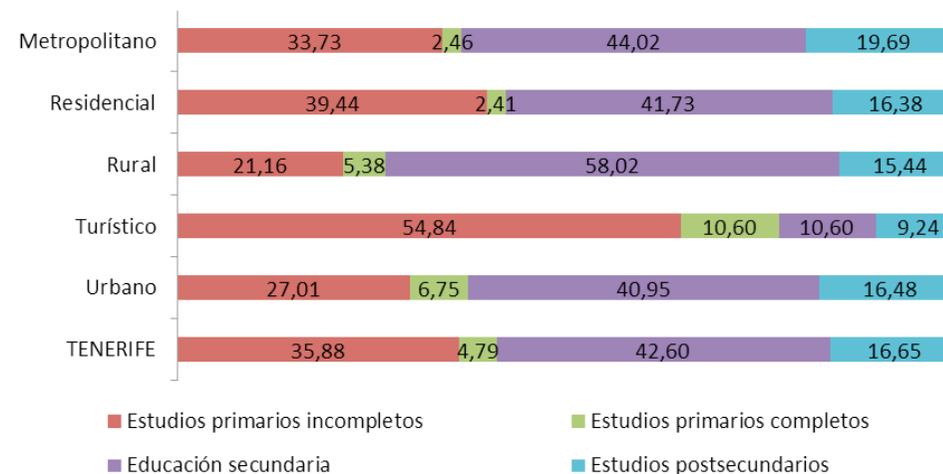
Los datos indican el porcentaje de paro en ese nivel de estudios.

La categoría “Sin estudios” no se muestra dado que en la tipología municipal que más representación tiene esta es del 0,11%.

Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 121. Paro registrado de mujeres según estudios terminados y tipología municipal. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de paro femenino en ese nivel de estudios.

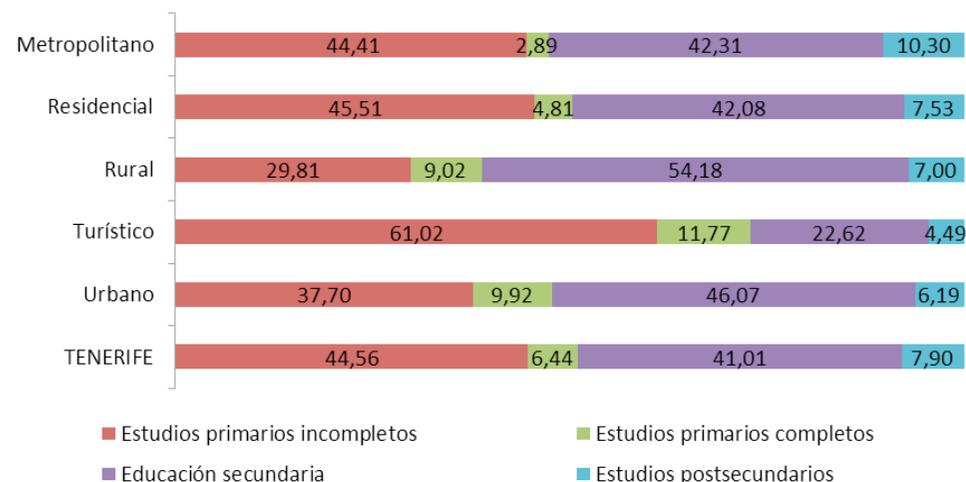
La categoría “Sin estudios” no se muestra dado que en la tipología municipal que más representación tiene esta es del 0,10%.

Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



Gráfica 122. Paro registrado de hombres según estudios terminados. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de paro masculino en ese nivel de estudios. La categoría "Sin estudios" no se muestra dado en la tipología municipal que más representación tiene esta es del 0,11%. Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

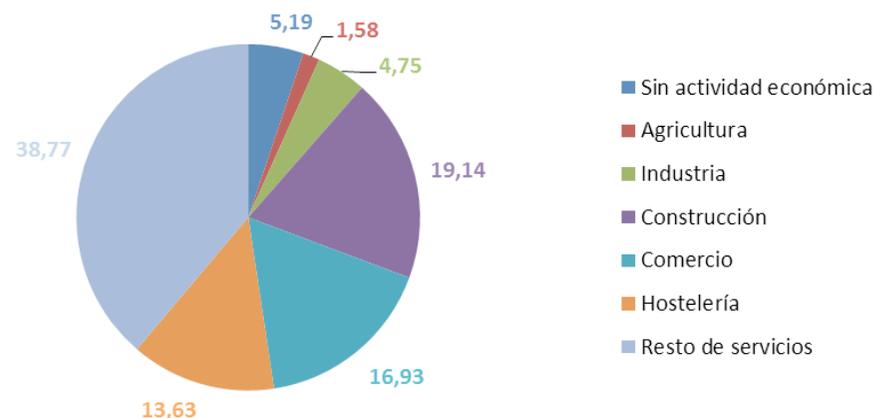
Como se ha comentado anteriormente son las categorías "Estudios primarios incompletos" y "Educación secundaria" las dos que recogen a la mayoría de los hombres (44,56% y 41,01% respectivamente) y de las mujeres (35,88% y 42,60%) en situación de desempleo en la isla de Tenerife.

En todas las tipologías municipales las mujeres desempleadas presentan un perfil educativo más elevado que los hombres desempleados, ya que las categorías que recogen los estudios más altos "Educación secundaria" y "Estudios

postsecundarios" suponen para las mujeres más del 50%, concretamente en el ámbito insular el 59,25%, mientras que en el caso de los hombres no alcanza ese 50% ya que supone el 48,91%.

Solamente en la tipología "Metropolitano" los hombres superan el 10% en la categoría "Educación postsecundaria" mientras que en el caso de las mujeres supera en todas las tipologías el 15% a excepción de "Turístico" donde no llega al 10%.

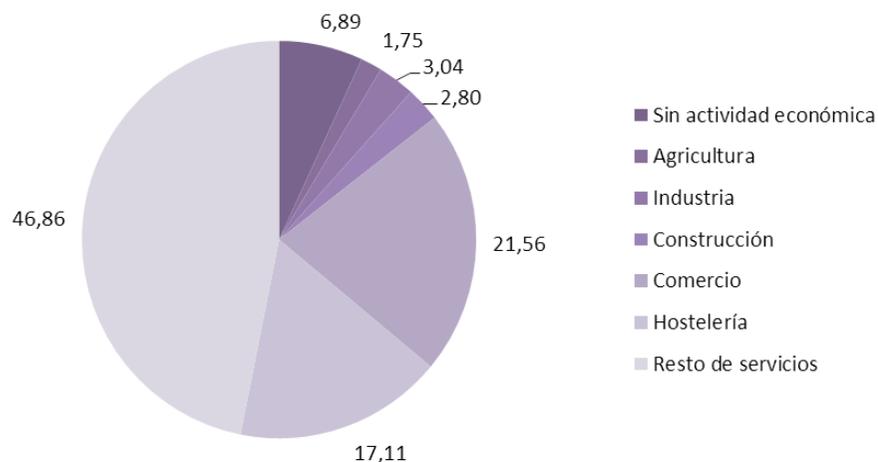
Gráfica 123. Paro registrado según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Elaboración propia.

El sector económico que mayor número de demandantes de empleo presenta es "Resto de servicios", seguido de "Construcción" y "Comercio" con porcentajes muy similares. Donde menor porcentaje de desempleo existe es en "Agricultura" e "Industria".

Gráfica 124. Paro registrado de mujeres según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



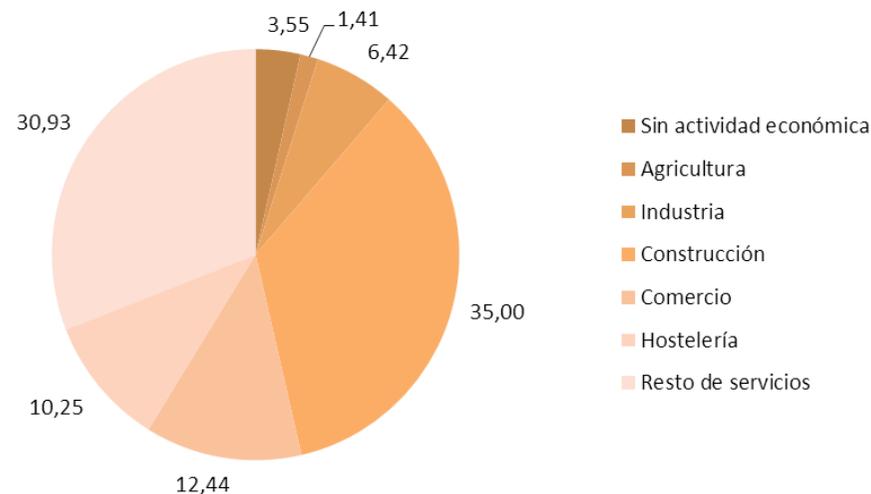
Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

La mayor parte, casi el 50%, de las mujeres en situación de desempleo se encuentran en “Resto de servicios”, siendo también importante con casi el 40% la representación de los sectores “Comercio” y “Hostelería”; entre los tres sectores suman el 85,53% del paro registrado en las mujeres.

Los hombres por su parte acumulan el 35% del paro registrado en el sector “Construcción”, sector que para las mujeres supone un escaso 2,80%, seguido con un 30,93% de “Resto de servicios”.

En ambos casos los sectores “Agricultura”, “Industria” y “Sin actividad económica” tienen poca representación.

Gráfica 125. Paro registrado de hombres según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En todas las categorías hay más número de mujeres paradas que de hombres parados, a excepción de “Industria” y “Construcción” donde hay más hombres, siendo la diferencia en esta última de 19.692.



Tabla 71. Paro registrado según sexo, sector económico y tipología municipal. Septiembre 2012.

	Metropolitano		Residencial		Rural		Turístico		Urbano		TENERIFE	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Sin actividad económica	1.949	1.099	575	318	210	101	298	193	1044	452	4.076	2.163
Agricultura	307	229	202	168	113	90	92	153	323	222	1.037	862
Industria	920	1.894	327	604	91	193	121	320	339	903	1.798	3.914
Construcción	716	7.765	306	3.445	86	1.247	189	2.038	359	6.853	1.656	21.348
Comercio	5.697	3.938	1.822	1.146	476	236	1.954	890	2811	1.380	12.760	7.590
Hostelería	2.559	1.640	1.672	889	457	194	3.174	2.299	2264	1.229	10.126	6.251
Resto de servicios	13.017	8.627	4.338	2.835	1.261	955	3.408	2.662	5709	3.784	27.733	18.863

M = Mujeres; H = Hombres.

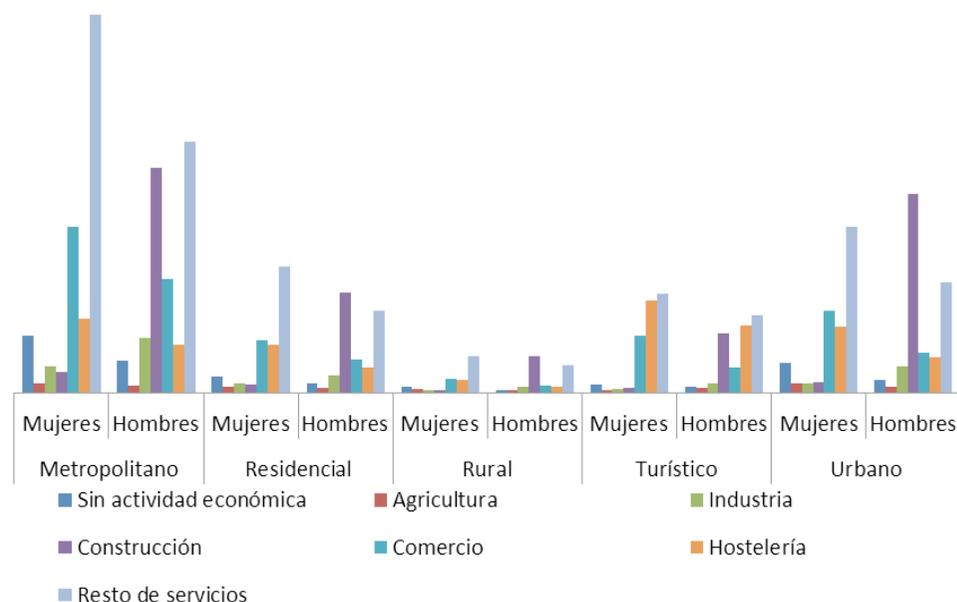
Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la tipología "Metropolitano" tanto en hombres como en mujeres el sector que mayor paro registra es "Resto de servicios", mientras que en las mujeres el segundo más representativo es "Comercio" en los hombres este es el tercero dado que el segundo es "Construcción" llegando a ser la cifra casi igual que el primero en importancia con una diferencia de menos de 1.000 demandantes de empleo; es decir los hombres de los municipios que conforman la tipología "Metropolitano" se concentran como demandantes de empleo en "Resto de servicios" y "Construcción" representando el 65,07% y las mujeres se concentran en "Resto de servicios" y "Comercio" representando el 74,37%.

En la tipología "Residencial" sucede lo mismo que en la anteriormente comentada, sin embargo en las mujeres los sectores "Comercio" y "Hostelería" alcanzan cifras muy similares y en los hombres la "Construcción" es el primer sector donde se concentran como demandantes de empleo, al igual que sucede en la tipología "Rural" y "Urbano", en esta última representando el sector "Construcción" el 46,23% de las demandas de empleo de los hombres.

Gráfica 126. Paro registrado según sexo, sector económico y tipología municipal. Septiembre 2012.



Estadística de Movimiento Laboral Registrado. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la tipología "Turístico" es el sector "Hostelería" el que supone tanto en hombres como en mujeres el segundo sector más representativo después de "Resto de servicios" con cifras muy aproximadas. En este caso el tercer sector con más demandantes de empleo en el caso de los hombres es "Construcción" y en el caso de las mujeres "Comercio".

Tabla 72. Paro registrado según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012.

	Mujeres	Hombres	Total	%
Sin actividad económica	4.076	2.163	6.239	5,19%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.037	862	1.899	1,58%
Industrias extractivas	12	98	110	0,09%
Industria manufacturera	1.632	3.382	5.014	4,17%
Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	15	71	86	0,07%
Suministros de agua, actividades de saneamiento gestión de residuos y descontaminación	139	363	502	0,42%
Construcción	1.656	21.348	23.004	19,14%
Comercio al por mayores y al por menores; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12.760	7.590	20.350	16,93%
Transporte y almacenamiento	1.016	2.613	3.629	3,02%
Hostelería	10.126	6.251	16.377	13,63%
Información y comunicaciones	571	625	1.196	1,00%
Actividades financieras y de seguros	341	271	612	0,51%
Actividades inmobiliarias	555	292	847	0,70%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.613	2.547	6.160	5,13%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	8.002	5.042	13.044	10,85%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	5.015	4.018	9.033	7,52%
Educación	1.744	596	2.340	1,95%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.229	818	4.047	3,37%
Actividades artísticas recreativas y de entretenimiento	1.064	969	2.033	1,69%
Otros servicios	2.334	930	3.264	2,72%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	243	140	383	0,32%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	6	2	8	0,01%
TOTAL	59.186	60.991	120.177	100,00%

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Las cuatro ramas de actividad que representan el 60,55% sobre la totalidad del paro registrado son "Construcción", "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas", "Hostelería" y "Actividades administrativas y servicios auxiliares". En todas ellas a excepción de la primera, donde los hombres representan el 92,80% de la población parada lo cual es lógico si tenemos en cuenta que en la población activa representan para el sector "Construcción" el 95,51% para el año 2011, las mujeres superan el 60% de representación.

En estas cuatro ramas las mujeres aglutinan al 54,99% de sus paradas y los hombres al 65,96% de sus parados, siendo de este porcentaje la mitad procedente de la construcción que con mucha diferencia presenta el más alto número de paro registrado en los hombres con 21.348. Es decir la mayor parte de la responsabilidad de las cifras elevadas de paro en los hombres es fruto de la crisis que se ha producido en la construcción por ser un sector altamente masculinizado, donde las mujeres tienen una representación insignificante.

Al igual que sucede en los contratos realizados y que se ha mostrado en la Gráfica 108, las mujeres paradas están sobrerrepresentadas en las ramas de actividad relacionadas con actividades administrativas, ventas, sanidad, educación, servicios sociales, comercio o actividades en los hogares; mientras que aquellas donde existe infrarrepresentación femenina y por lo tanto sobrerrepresentación masculina están relacionadas con el sector primario, la construcción, la industria o actividades de transporte y almacenamiento.



Gráfica 127. Representación del paro registrado según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en esa rama de actividad.
Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).
Elaboración propia.

Se pueden observar algunos datos que demuestran que el porcentaje de mujeres paradas no necesariamente se ve reflejado en el porcentaje de contratos realizados a mujeres, presentando en algún caso como "Información y comunicaciones" presencia equilibrada en el paro registrado e infrarrepresentación femenina en las contrataciones realizadas, demostrando las discriminaciones indirectas de las que son objeto las mujeres en el acceso a empleos tradicionalmente masculinizados. Los datos se muestran en la Tabla 72.

Tabla 73. Contratos realizados a mujeres y paro registrado de mujeres según rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).

Rama de actividad	Contratos realizados (%)	Paro registrado (%)
Sin actividad económica	.	65,33
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	27,19	54,61
Industrias extractivas	0,00	10,91
Industria manufacturera	22,66	32,55
Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	.	17,44
Suministros de agua, actividades de saneamiento gestión de residuos y descontaminación	17,65	27,69
Construcción	6,17	7,20
Comercio al por mayores y al por menores; reparación de vehículos de motor y motocicletas	60,12	62,70
Transporte y almacenamiento	35,74	28,00
Hostelería	55,42	61,83
Información y comunicaciones	33,24	47,74
Actividades financieras y de seguros	63,33	55,72
Actividades inmobiliarias	64,29	65,53
Actividades profesionales, científicas y técnicas	50,18	58,65
Actividades administrativas y servicios auxiliares	60,91	61,35
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	62,54	55,52
Educación	70,33	74,53
Actividades sanitarias y de servicios sociales	75,65	79,79

Actividades artísticas recreativas y de entretenimiento	36,69	52,34
Otros servicios	71,73	71,51
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	71,21	63,45
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	.	75,00

. = No se han realizado contrataciones en el periodo analizado o al menos no viene recogido en la fuente primaria.

Fuente: Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN).

Elaboración propia.

Solamente en cinco ramas de actividad de las 19 que han tenido contrataciones en el mes de septiembre de 2012, el porcentaje de mujeres contratadas supera al porcentaje de mujeres demandantes de empleo y son:

- **“Transporte y almacenamiento”**, que tiene un porcentaje de mujeres demandantes de empleo del 28% y han sido objeto del 35,74% de las contrataciones. No modifica la participación de mujeres y hombres ya que ya sea como demandantes de empleo o como contratadas las mujeres están infrarrepresentadas.
- **“Actividades financieras y de seguros”**, que tiene un porcentaje de mujeres demandantes de empleo del 55,72% y han sido objeto del 63,33% de las contrataciones. Como demandantes de empleo presentan una presencia equilibrada con los hombres y en las contrataciones están sobrerrepresentadas.
- **“Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria”**, que tiene un porcentaje de mujeres demandantes de empleo del 55,52% y han sido objeto del 62,54% de las contrataciones. Como demandantes de empleo presentan una presencia equilibrada con los hombres y en las contrataciones están sobrerrepresentadas.
- **“Otros servicios”**, que tiene un porcentaje de mujeres demandantes de empleo del 71,51% y han sido objeto del 71,73% de las contrataciones.

No modifica la participación de mujeres y hombres ya que ya sea como demandantes de empleo o como contratadas las mujeres están sobrerrepresentadas.

- **“Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”**, que tiene un porcentaje de mujeres demandantes de empleo del 63,45% y han sido objeto del 71,21% de las contrataciones. No modifica la participación de mujeres y hombres ya que ya sea como demandantes de empleo o como contratadas las mujeres están sobrerrepresentadas.

En el resto de las ramas de actividad el porcentaje de contratos realizados a mujeres es inferior al porcentaje de mujeres demandantes de empleo, destacando las siguientes ramas:

- **“Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”** donde el paro femenino representa más del 50% sin embargo las contrataciones no llegan al 30%.
- Las ramas relacionadas con el sector **“Industria”** (“Industrias extractivas”, “Industria manufacturera” y “Suministros de agua, actividades de saneamiento gestión de residuos y descontaminación”) donde la diferencia entre el porcentaje de paro registrado y el de contrataciones realizadas a mujeres ronda el 10%, siendo especialmente significativo el caso de “Industrias extractivas” donde las mujeres representan el 10,91% de los y las demandantes de empleo sin embargo representan el 0% de los contratos realizados.
- **“Información y comunicaciones”** y **“Actividades recreativas y de entretenimiento”**, donde en las demandas de empleo se caracterizan por la presencia equilibrada (47,47% y 52,34% de mujeres respectivamente), mientras que en las contrataciones se caracterizan por la infrarrepresentación femenina (33,24% y 36,69% respectivamente).



ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

MERCADO LABORAL

Se inicia este análisis teniendo en cuenta la actual crisis económica y financiera que ha repercutido directamente en altas tasas de paro tanto de mujeres como de hombres y también al desarrollo de nuestro Estado de Bienestar en tanto en cuanto las respuestas de los gobiernos se encaminan a “recortes” en el ámbito sanitario, educativo y de protección social e invirtiendo en otros sectores económicos tradicionales.

Pero además y como veremos, estas decisiones están teniendo un impacto diferencial entre mujeres y hombres. En este sentido el III Congreso de Economía Feminista celebrado en abril de 2009, ya planteaba en sus conclusiones que desde los poderes públicos se está contribuyendo al agravamiento, con la puesta en marcha de ciertas medidas anticrisis que se están adoptando, de las desigualdades ya existentes entre mujeres y hombres. Por ejemplo, enfatizando la inversión pública en sectores económicos en crisis -poco sostenibles como el del automóvil o el de la construcción-, y no en infraestructura social –como educación, salud, cuidados y protección social.

O dicho de otro modo, como una de las consecuencias de esta crisis en España fue en los primeros años la destrucción masiva de empleo en la construcción, donde la representación de las mujeres ha sido y sigue siendo minoritaria, las medidas adoptadas desde los poderes públicos atendieron a un intento de resolver ese paro masculino, mientras que no se había tenido en cuenta las también altas cifras de paro femenino desde muchos años atrás.

Y es que, históricamente las mujeres han sido protagonistas de tasas de actividad y de empleo inferiores a las de los hombres, lo cual a día de hoy sigue sucediendo, y de tasas de paro más elevadas. Sin embargo, nunca se ha dado una

alta inversión de dinero público en infraestructuras, para fomentar el empleo en aquellas profesiones donde las mujeres se concentran como es la educación, la sanidad o los servicios sociales. Y estas decisiones han tenido un impacto de desigualdad de las mujeres frente a los hombres.

También existen diferencias en cuanto a las condiciones laborales. Las mujeres, tradicionalmente en el mercado laboral, se han caracterizado a lo largo de los años por una mayor precariedad de los empleos: mayores dificultades para el acceso y mantenimiento en el empleo, mayor presencia en los empleos temporales, mayor representación en los contratos a jornada parcial, mayor dificultad para promocionar, mayor presencia de las mujeres en determinadas ocupaciones señaladas con anterioridad (segregación horizontal), mayor presencia de mujeres en puestos jerárquicamente inferiores (segregación vertical), menores salarios por trabajos de igual valor provocando la desigualdad retributiva o mayores dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre otras.

Es decir, las mujeres ya partían y parten de una situación desigual en el mercado laboral mantenida a lo largo de los años y lo que se ha provocado con las medidas puestas en marcha ha sido un agravamiento. Se ha dado una precarización en las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y de hombres pero que ha afectado de manera más aguda a las mujeres, ya que las dificultades expuestas en el párrafo anterior concurren con una merma de recursos destinados a los cuidados, la salud o la protección social que está incidiendo claramente en su situación laboral.

Los principales elementos que aquí se van a analizar y que afectan al mercado laboral y al empleo son: el incremento diferencial de la población activa, los comportamientos diferentes de la población inactiva, la sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a jornada parcial, los diferentes comportamientos del mercado laboral ante las situaciones de desempleo de las mujeres y de los hombres (manifestándose en que la expulsión de las mujeres del mercado laboral se produce de manera constante mientras que la expulsión de los hombres se

produce en momentos determinados de fragilidad del mercado), o la brecha salarial.

Uno de los mecanismos posibilitador del desarrollo del/la individuo/a como sujeto social y económicamente autónomo y fuente de desarrollo personal y social, independencia y autosuficiencia económica es el empleo, que ha sido un espacio de la esfera pública no siempre ocupado en igual proporción por las mujeres y por los hombres. Si bien es cierto que desde el momento en que las mujeres reivindican y acceden al mercado laboral, lo hacen como una conquista de un espacio propio y compartido. Sin embargo, las tasas de actividad y empleo que han ido incrementándose paulatinamente, todavía muestran una considerable distancia, siendo superiores las tasas masculinas. En este sentido, los datos muestran cifras muy alejadas del objetivo de Lisboa según el cual para 2010 se debía alcanzar una tasa de empleo femenina del 60%, no cumpliéndose en 2011 ni en España, ni en Canarias, ni en Tenerife.

Tanto en el ámbito territorial regional como insular, más de la mitad del incremento de la tasa de actividad de las mujeres para el periodo 2002-2011 se produce a partir del año 2007, incremento que camina en paralelo al aumento de la población inactiva femenina hasta el año 2008 que comienza a descender de manera veloz, especialmente en la categoría "Labores del hogar".

En un momento de destrucción de empleo en todos los sectores donde la dificultad para encontrar un puesto de trabajo aumenta a medida que menor cualificación se posee, llama la atención que las mujeres que se han dedicado en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidado mayoritariamente con una baja cualificación profesional, comiencen a incorporarse a la población activa y salgan de la población inactiva, ya que la posibilidad de encontrar un empleo es muy baja debido a la escasa oferta que se da desde el mercado laboral.

Sin embargo, y teniendo en cuenta que han sido los hombres los más afectados por la destrucción de empleo, como ya se ha mencionado, se convierte en una estrategia de supervivencia en los hogares que las personas que mayoritariamente

no están disponibles para el empleo, es decir las mujeres, adquieran una actitud proactiva hacia el mismo y comience a considerarse desde la unidad familiar como posibles sujetos proveedores de ingresos¹.

La entrada masiva de estas mujeres como mano de obra se ha dado por una necesidad económica patente y no por hacer valer un derecho propio que le otorgue independencia y autonomía, incidiendo en la concepción del empleo de las mujeres como una fuente de ingresos secundaria. Concepción que no se ha generado a partir de esta situación específica que experimentan estas mujeres sino que está generalizada a todas ellas, ya que el ámbito laboral ha sido históricamente un espacio reservado y ocupado por y para los hombres como proveedores principales y exclusivos de la subsistencia económica familiar de los hogares.

La división sexual del trabajo que separa y otorga espacios diferentes a cada sexo ha vinculado el ámbito privado con las mujeres por su capacidad de reproducción, considerando naturales y propias de estas las responsabilidades y ejecución de las tareas domésticas y de cuidado.

Para la mayoría de las mujeres su ingreso al mercado laboral se realiza cuando está garantizada la cobertura de las obligaciones derivadas de ese espacio privado, manifestándose una vez más la noción del trabajo remunerado de las mujeres como un trabajo secundario del cual se puede prescindir en caso de necesidad, situación que se ve reflejada en el mayor disfrute de excedencias, el mayor uso de las medidas de conciliación o la sobrerrepresentación en las jornadas parciales, entre otras.

Es este último un asunto de máxima importancia pues los datos reflejan que las mujeres han sido y siguen siendo las protagonistas de las jornadas parciales,

¹ Será interesante estudiar cuando se logre superar la difícil situación que se atraviesa si las mujeres salen de la población activa y se vuelven a incorporar a la inactiva o si por el contrario se mantienen como población activa y por lo tanto dispuesta para encontrar empleo.



estando sobrerrepresentadas en este tipo de contratos. Tres son los motivos fundamentales por los cuales las mujeres tienen empleos a jornada parcial (78 de cada 100 mujeres): (1) no encontrar un empleo a jornada completa, (2) tener la obligación de cuidar a menores y personas dependientes y (3) tener otras obligaciones familiares o personales. Es decir, en primer lugar se hallan aquellas que no encuentran un empleo a jornada completa y en segundo lugar las que por las cargas derivadas de los mandatos de género se ven en la obligación de emplearse a jornada parcial.

Partiendo de que la diferencia en números absolutos de mujeres y hombres con contratos a jornada parcial es abismal (en el estado español por cada 100 hombres hay 313 mujeres con contratos a jornada parcial), se puede identificar la variable género como aquella que incide de una forma más clara en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Algunos de los indicadores por los que se puede dar esta situación son:

a) **Vinculados a las propias mujeres por los mandatos de género:** independientemente de si se han incorporado o no al mercado laboral son las mujeres quienes se encargan mayoritariamente de las tareas domésticas y de cuidado, recayendo sobre ellas la obligación del mantenimiento de la vida y de las tareas de reproducción. Obligaciones que requieren un tiempo para su realización y que se tiene que compatibilizar con el resto de actividades que se realizan durante el día como, por ejemplo, el empleo. El mayor o menor tiempo que se dedique a las citadas tareas dependerá, entre otras variables, del número de personas que habiten en el hogar, de la existencia o no de descendencia y las edades o de la existencia o no de personas dependientes que requieran atenciones especiales.

El tiempo dedicado a las tareas derivadas del rol de cuidadora y de mantenedora del hogar no siempre es flexible ya que existen ciertas actividades que requieren de una rigidez de horarios (dejar y recoger a los y las niñas de los centros escolares, las actividades extraescolares, las citas

médicas, etc.) y es obvio que a menor tiempo dedicado a la actividad laboral mayor tiempo se puede dedicar a las citadas tareas. Ante esta inflexibilidad unida a la concepción de que las mujeres son las responsables principales, cuando no únicas, de las tareas del hogar y de cuidado, parece lógico que sean las mujeres quienes entiendan que la jornada a tiempo completo es incompatible con sus responsabilidades y por lo tanto opten por un empleo a jornada parcial que sí les facilita atender a todas sus responsabilidades.

Es decir, la jornada parcial además de facilitar que las mujeres sigan asumiendo el rol de cuidadoras y de mantenedoras del hogar, facilita que las tareas derivadas de ese rol se realicen en los momentos en los que se debe realizar, y por eso muchas más mujeres que hombres indican no trabajar a jornada completa por las obligaciones familiares de cuidado o de otra índole. Un informe reciente de la Comisión Europea indica que en Europa el 53% de las madres decide no trabajar o tener media jornada por considerar las guarderías demasiado caras y en España ese porcentaje asciende al 60%, convirtiéndose en uno de los países con la tasa más alta².

Esta situación descrita cambiaría si el modelo de corresponsabilidad imperara en los hogares españoles, es decir si todas las personas que habitan en el mismo núcleo familiar compartieran y se repartieran las tareas que actualmente realizan principalmente las mujeres.

b) **Vinculados a la concepción patriarcal del empleo:** el empleo como principal fuente de ingresos y elemento clave para el sostén de la unidad familiar, ha sido un espacio reservado hasta hace pocas décadas a los hombres por la asignación del rol de protector y pilar económico fundamental de la familia. Esto ha supuesto que los ingresos que aportan los hombres a la economía familiar sean considerados como los más importantes y los principales. Concepto del que no queda exento el empresariado, en el que todavía se encuentran reticencias para contratar a las mujeres por las

² <http://www.publico.es/456492/la-mujer-en-europa-recibe-pensiones-un-39-mas-bajas-que-el-hombre>.

cargas derivadas de su género y que en mayor medida ofrece jornadas parciales a las mujeres para facilitar la compatibilidad de esas cargas con el empleo, erigiéndose el contrato a tiempo parcial en una forma de empleo que aunque precaria se valida en las mujeres por ser la “solución” a los problemas de falta de tiempo para dedicarse a todas las tareas que se le supone debe asumir por su condición de mujer.

La jornada parcial tiene consecuencias en la vida de las mujeres como por ejemplo en las propias condiciones laborales, la falta de oportunidad en el marco de la empresa para el acceso a la formación, el salario percibido, los obstáculos para el acceso a la promoción y a puestos directivos y de toma de decisiones, la cuantía de una posible prestación por desempleo o la cuantía de la pensión por jubilación³, entre otras, dándose una serie de discriminaciones indirectas a las que hay que atender.

Se ha convertido, por lo tanto, en una solución para que las mujeres aporten ingresos a la economía familiar y además puedan seguir encargándose de lo que se ha denominado trabajo reproductivo y que abarca toda una serie de actividades como pueden ser entre otras: tareas de manutención, tareas de mantenimiento y cuidado del hogar, tareas de cuidado de las y los miembros de la familia convivan o no en el hogar, tareas de mediación entre la familia y el conjunto de servicios que ofrece el Estado, tareas de gestión de los espacios y los tiempos en el hogar y tareas de representación conyugal.

¿Significa esto que las mujeres que están empleadas a jornada completa viven en un hogar corresponsable donde todas las personas que habitan en el núcleo familiar asumen y comparten las responsabilidades derivadas del trabajo reproductivo y por eso trabajan a jornada completa? La respuesta es no.

³ En relación a la última de las discriminaciones citadas, cabe destacar que recientemente el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional y nulo el sistema que la Ley General de la Seguridad Social establece para calcular los periodos de cotización que dan derecho a una pensión contributiva en el caso de los contratos a tiempo parcial, ya que computa exclusivamente las horas trabajadas y no el periodo de cotización, lo que lesiona el derecho a la igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución española además de generar una discriminación por razón de sexo al ser mujeres la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial.

Independientemente del tipo de jornada, son las mujeres las que se encargan principalmente de esas tareas. Cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral asumen (no solo ellas sino también su entorno) que deben tener cubiertas las tareas derivadas del trabajo reproductivo durante el tiempo que dedican al productivo, dándose una continuidad entre ambas esferas, es decir las mujeres combinan ambos trabajos definiendo lo que ha venido a denominarse “*doble jornada*”, que hace referencia a la carga global de trabajo y que incide sobre su calidad de vida presente y futura.

En este punto del análisis, es importante hacer una caracterización del trabajo reproductivo:

- Tiene como finalidad la producción de bienes y servicios con valor de uso y dirigidos al autoconsumo familiar.
- No se considera como aportación al sustento común, no estar regulado ni remunerado.
- Se desarrolla en el espacio de lo privado distinguiéndose por la gran carga emocional que acumula.
- Es un trabajo continuo que requiere de una atención ininterrumpida y exige una permanente disponibilidad de las personas responsables (mayoritariamente mujeres).
- No tiene valor social a pesar de que su ejecución permite el rendimiento de cada miembro de la unidad familiar fuera del hogar en sus respectivas tareas.
- Y cubre necesidades personales y sociales que el mercado no cubre.

Las especificidades de este trabajo: se resuelve en el ámbito de lo privado, se mantiene fundamentalmente por mujeres y carece de valor social y económico, se agravan con la orientación de las medidas de austeridad dado que las políticas de igualdad están pasando a un segundo plano y todas aquellas leyes



(como la de dependencia) y medidas que nacieron entre sus objetivos con la intención de contribuir a la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres, se están viendo afectadas sobremanera por los recortes económicos y las iniciativas gubernamentales que actualmente se están dando en el estado español, quedando la igualdad fuera de la agenda política ya que “(...) pocas son las propuestas que atienden a las necesidades sociales que se dan en la vida cotidiana. (...) ya que siempre se cuenta con que habrá una mujer dispuesta a cuidar y gestionar del cuidado de los demás” (Torns y Recio, 2012).

Efectivamente la orientación de las políticas de austeridad con la reducción de servicios públicos está provocando una reprivatización de los cuidados hacia el ámbito familiar, siendo la mayor parte de la responsabilidad asumida por mujeres y suponiendo una amenaza para sus empleos.

El trabajo reproductivo y no remunerado se convierte en imprescindible para que pueda funcionar el resto de la sociedad, sin embargo es un trabajo que “se presta sin una contrapartida de dinero y sin la expectativa de que quien lo recibe vaya a remunerarlo de forma proporcionada al tiempo que se ha dedicado a dicho trabajo”⁴ y que además no se incluye en la contabilidad nacional, aumentando el PIB en un 53% si se contabilizara⁵.

Una de las causas, y a su vez consecuencia, de la desvalorización de las tareas que realizan las mujeres derivadas de los mandatos de género, es la inclusión de las personas que se dedican únicamente al trabajo reproductivo bajo el paraguas de la denominada población inactiva.

En la categoría población inactiva se contabilizan todas aquellas personas que no participan del proceso productivo de bienes y servicios en el mercado ni cotizan a la seguridad social, bien sea porque no están en edad de participar (personas jubiladas o pensionistas de más de 65 años), bien sea porque no pueden o

⁴ Extraído de la nota de prensa de diciembre de 2011 “Un estudio de la Fundación BBVA analiza la contribución del gigante escondido de la economía: el trabajo no remunerado en www.fbbva.es.

⁵ Idem.

no quieren participar (estudiantes, personas enfermas o incapacitadas para desempeñar un puesto de trabajo o personas que se dedican exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidado, entre otras).

El modelo económico imperante donde el criterio de medida es aquel que tenga valor de cambio en el mercado, excluye el trabajo que realizan fundamentalmente las mujeres en el ámbito de lo privado, ya que la propia naturaleza de ese trabajo no es susceptible de ser intercambiado en el mercado caracterizándose por su gratuidad. Esto tiene un impacto de género directo, ya que a la hora de reconocer las pensiones de jubilación las mujeres que se han dedicado en exclusiva a estas tareas además de no jubilarse cuando llega la edad de jubilación solamente tienen opción a una pensión no contributiva que les da derecho a unos ingresos mínimos que les aboca a la pobreza.

Por último, otro de los graves problemas detectados a partir de los datos del estudio hace referencia a la brecha salarial⁶. Una remuneración igual para un trabajo de igual valor es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, pero a pesar de ello aún hoy las mujeres como grupo social siguen ganando menos en cómputo anual que los hombres.

Las razones de esta brecha salarial son varias y van desde la segregación laboral hasta la manera en que se estructura el salario, en este caso, los pluses (antigüedad, nocturnidad, peligrosidad, etc.,) que en la práctica resultan que sean más los hombres que las mujeres quienes los cobren. Por lo tanto, corregir la brecha salarial debe convertirse en un objetivo prioritario ya que sigue siendo una asignatura pendiente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Instituto Canario de Igualdad en el documento “*Datos sobre brecha salarial de género o discriminación retributiva de las mujeres en Canarias*” de febrero de 2013, afirma que en los procesos de selección, negociación y contratación,

⁶ La brecha salarial es la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

tienen lugar una serie de fenómenos, que se enumeran a continuación, y que, en cierta medida, determinan la brecha salarial de género:

- Las características de los procesos de oferta laboral y selección de personal para puestos de trabajo. Se ha constatado que las mujeres tienen más posibilidades de insertarse en el mercado laboral cuando los procesos de selección son más racionales o regulados y los criterios son más objetivos que cuando predomina la discrecionalidad y, con ello, la posibilidad de condicionantes basados en estereotipos de género.
- La definición del tipo de trabajo desempeñado y su asimilación a un perfil u otro de ocupación, acto que acompaña al proceso de contratación de mujeres y hombres y que determina una desigual remuneración salarial, pese a que las características del desempeño del puesto de trabajo sean similares.
- La naturaleza de los complementos salariales, que determinan la masculinización o feminización de los mismos y, con ello, la percepción de una mayor cuantía económica en rentas salariales o por desempleo.
- Los procesos de promoción laboral, no siempre basados en criterios objetivos de mérito y capacidad, sino en criterios discrecionales en la selección por parte de la empresa.
- La participación en procesos de formación permanente para la promoción profesional, que no siempre depende de criterios objetivos de mérito y capacidad, sino de criterios discrecionales en la oferta por parte de la empresa, también condicionados por estereotipos de género.

Parece claro que los roles y estereotipos de género determinan las condiciones de vida de los hombres y las mujeres, tanto en lo relativo a lo personal como a lo familiar y por supuesto a lo laboral, mediatizando todas las relaciones que puedan establecerse en cualquiera de estas esferas y creando desigualdades y discriminaciones.

Por todo lo expuesto, intervenir en la medida de las posibilidades, en el mercado laboral insular debe convertirse en una de las prioridades del Marco Estratégico “Tenerife Violeta” al ser la esfera por excelencia para la consecución de una independencia económica y autónoma, donde tanto mujeres como hombres puedan disfrutar de un espacio público y privado corresponsable y compartido.



3/ EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

DATOS MÁS RELEVANTES.

EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA.

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

**ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO DE EDUCACIÓN,
ENSEÑANZA Y FORMACIÓN.**

DATOS MÁS RELEVANTES

- La vida académica de las mujeres es más larga que la de los hombres y están más formadas. En los niveles educativos de la enseñanza obligatoria son más hombres que mujeres, mientras que en los de la enseñanza no obligatoria son más mujeres que hombres cobrando especial relevancia en la enseñanza universitaria.
- En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en los Bachilleratos de “Artes” y “Humanidades y Ciencias Sociales” las mujeres superan el 60% de la representación, mientras que en “Ciencias y Tecnología” existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- En la formación dirigida a personas adultas existe una mayoría de mujeres en todas sus categorías a excepción de “Educación Secundaria”.
- El profesorado en todos los tipos de enseñanza no universitaria está compuesto mayoritariamente por mujeres.
- El 58,79% de las personas que cursan estudios universitarios y el 61,52% de las personas que se gradúan en Tenerife son mujeres.
- En el Curso Académico 2010/11 en la Universidad de La Laguna, las mujeres superan en número a los hombres en todas las ramas de estudios excepto en la Técnica donde por cada 100 hombres matriculados en 1^{er} y 2^o ciclo hay 34 mujeres.
- En el Curso Académico 2010/11 en la Universidad de La Laguna, en las enseñanzas vinculadas con contenidos sociales, sanitarios o educativos se da una sobrerrepresentación de las mujeres.
- El 38,56% del profesorado de la Universidad de La Laguna son mujeres, haciéndose más evidente la desigualdad en las categorías más elevadas como Catedráticas/os y Titulares, donde en el Curso Académico 2010/11, por cada 100 hombres hay 57 mujeres.
- Las mujeres representan el 73,96% del funcionariado de la Universidad de La Laguna en el Curso Académico 2010/11, sin embargo solamente representan el 39,42% de las contrataciones.
- En todas las ramas de Bachilleratos las mujeres superan en número a los hombres, incluso en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología donde representan el 54,17%.
- Las mujeres empleadas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife participan menos en la formación ofrecida por las empresas, al igual que sucede con la formación dirigida prioritariamente a personas ocupadas. Sin embargo en la formación dirigida a personas en situación de desempleo son las mujeres las beneficiarias mayoritarias.
- Las mujeres superan el 60% de la participación en las Casas de Oficios y Talleres de Empleo realizados en Canarias en 2011. Sin embargo en las Escuelas Taller, las mujeres solo representan el 24% de la participación.



EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA

Tabla 74. Alumnado no universitario matriculado en régimen general según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Infantil	15.043	16.034	31.077
Primaria	27.992	29.914	57.906
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	19.094	19.844	38.938
Bachilleratos	9.170	7.956	17.126
Formación Profesional Grado Medio	3.472	3.880	7.352
Formación Profesional Grado Superior	3.520	2.674	6.194
Programa Garantía Social	0	0	0
Educación Especial	253	428	681
Programas Cualificación Profesional Inicial	714	1.549	2.263
TOTAL	79.258	82.279	161.537

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Elaboración propia.

En términos generales hay 3.021 hombres matriculados más que mujeres matriculadas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. En torno al 60% de los hombres y de las mujeres está matriculado/a en Educación Primaria y ESO, siendo el número de matrículas en ambos casos superior en Educación Primaria.

En todas las categorías vemos mayor número de hombres que de mujeres a excepción de "Bachilleratos" y "Formación Profesional Grado Superior" donde es a la inversa. Esto es, parece que la tendencia es que mientras la educación es aun obligatoria hay mayor representación de los hombres, mientras que cuando deja de ser obligatoria son las mujeres las que se convierten en mayoritarias.

En la provincia de Santa Cruz de Tenerife hay más mujeres que hombres que optan por realizar algún estudio relacionado con el arte y en todos los tipos de enseñanzas superan el 50% de las matrículas.

Tabla 75. Alumnado no universitario matriculado en régimen especial según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos
C. F. Artes Plásticas y Diseño Grado Medio	48	54,55	40	45,45	48
C. F. Artes Plásticas y Diseño Grado Superior	237	58,66	167	41,34	237
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Elementales	282	52,61	254	47,39	282
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Profesionales Grado Medio	231	53,35	202	46,65	231
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Profesionales Grado Superior	46	50,55	45	49,45	46
Enseñanzas de la Danza. Enseñanzas Elementales	22	84,62	4	15,38	22
Enseñanzas de Arte Dramático	29	53,70	25	46,30	29
Enseñanzas de Idiomas	9.654	65,46	5.093	34,54	9.654
TOTAL	10.549	64,41	5.830	35,59	16.379

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Elaboración propia.

Tabla 76. Alumnado matriculado en enseñanzas de carácter formal y no formal dirigidas a personas adultas según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos Sexos
Enseñanzas iniciales	1.352	76,82	408	23,18	1.760
Educación secundaria	2.186	44,46	2.731	55,54	4.917
Preparación prueba acceso a la Universidad mayores 25 Años	92	53,18	81	46,82	173
Preparación prueba acceso Ciclos de Grado Medio	52	59,09	36	40,91	88
Preparación prueba acceso Ciclos de Grado Superior	523	61,75	324	38,25	847
Otras enseñanzas técnico profesionales	1.486	78,87	398	21,13	1884
Ampliación cultural/ Formación personal	154	90,59	16	9,41%	170
TOTAL	5.691	58,86	3.978	41,14	9.669

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Elaboración propia.

La formación dirigida a personas adultas de carácter formal también cuenta con una mayoría de mujeres en todas las categorías a excepción de “Educación secundaria”. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en “Enseñanzas iniciales” donde las mujeres superan a los hombres en 944 matrículas representando el 76,82%, lo que nos indica que o bien las mujeres adultas poseen un nivel más bajo de estudios o bien que las mujeres adultas se interesan en formarse a lo largo de su ciclo vital más que los hombres, y en “Otras enseñanzas técnico profesionales” donde encontramos la formación para la obtención del Certificado de Profesionalidad, Programas de orientación e inserción laboral y Enseñanzas técnico profesionales en Aulas Taller, con una diferencia de 1.088 matrículas más de mujeres y una representación del 78,87%.

Por su parte la formación de carácter no formal en la provincia de Santa Cruz de Tenerife solamente se encuentra en la categoría “Ampliación cultural/Formación personal”, donde las mujeres representan el 90,59%.

Tabla 77. Alumnado no universitario matriculado en régimen general que terminó estudios según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Primaria	13.587	14.777	28.364
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	16.528	16.222	32.750
Bachilleratos	2.554	1.924	4.478
Formación Profesional Grado Medio	1.091	922	2.013
Formación Profesional Grado Superior	1.157	719	1.876
Programa Garantía Social	0	0	0
Programas Cualificación Profesional Inicial	216	580	796
TOTAL	35.133	35.144	70.277

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Elaboración propia.

A excepción de “Primaria” y “Programas Cualificación Profesional Inicial”, donde promocionan más hombres que mujeres, en el resto de los tipos de enseñanza, son las mujeres las que en mayor número promocionan, llegando a ser el 61,67% de las personas que terminan la “Formación Profesional de Grado Superior”.

Tabla 78. Alumnado que terminó Bachillerato según sexo y rama de estudio. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos
Artes	84	64,12	47	35,88	131
Humanidades y Ciencias Sociales	1.356	64,79	737	35,21	2.093
Ciencias y Tecnología	1.221	54,17	1.033	45,83	2.254
TOTAL	2.554	57,03	1.924	42,97	4.478

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Elaboración propia.

En todas las ramas de estudio las mujeres superan en número a los hombres incluso en el Bachillerato de “Ciencias y Tecnología” donde representan el 54,17% de la totalidad del alumnado que estudia ese Bachillerato. En “Artes” y “Humanidades y Ciencias Sociales” existe una sobrerrepresentación de las mujeres.



Tabla 79. Alumnado no universitario matriculado en régimen especial que terminó estudios según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos
C. F. Artes Plásticas y Diseño Grado Medio	5	50,00	5	50,00	10
C. F. Artes Plásticas y Diseño Grado Superior	56	54,37	47	45,63	103
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Elementales	46	54,76	38	45,24	84
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Profesionales Grado Medio	22	62,86	13	37,14	35
Enseñanzas de la Música. Enseñanzas Profesionales Grado Superior	8	44,44	10	55,56	18
Enseñanzas de la Danza. Enseñanzas Elementales	5	100,00	0	0,00	5
Enseñanzas de Arte Dramático	4	36,36	7	63,64	11
Enseñanzas de Idiomas Ciclo Superior	148	71,15	60	28,85	208
TOTAL	294	62,03	180	37,97	474

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 Elaboración propia.

Tabla 80. Profesorado de régimen general según sexo y tipo enseñanza. Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos Sexos
Infantil y Primaria	5.191	81,20	1.202	18,80	6.393
ESO, Bachilleratos y F. Profesional	3.338	56,56	2.564	43,44	5.902
Ambos grupos*	483	69,40	213	30,60	696
Educación Especial específica	80	87,91	11	12,09	91
TOTAL	9.092	69,50	3.990	30,50	13.082

* Se refiere al profesorado que compatibiliza la enseñanza en E. Infantil / E. Primaria y en E. Secundaria / Formación Profesional.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y DepSorte.
 Elaboración propia.

Al igual que las mujeres se matriculan más en este tipo de enseñanzas, también promocionan más.

Tabla 81. Profesorado de régimen especial según sexo y tipo enseñanza. Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos Sexos
C. F. Artes Plásticas y Diseño	60	57,69	44	42,31	104
Enseñanzas de la Música	67	47,86	73	52,14	140
Enseñanzas de la Danza	1	100,00	0	0,00	1
Enseñanzas de Arte Dramático	10	31,25	22	68,75	32
Enseñanzas de Idiomas	99	73,88	35	26,12	134
TOTAL	237	57,66	174	42,34	411

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 Elaboración propia.

En la totalidad de categorías son las mujeres las que están más representadas como profesorado no universitario tanto en régimen general como especial (excepto en "Enseñanzas de Música" y "Enseñanzas de Arte Dramático", llegando a estar sobrerrepresentadas en "Infantil y Primaria" o "Educación Especial específica" donde superan el 80% de representación, estando estas dos categorías muy vinculadas a tareas de cuidado y atención a personas dependientes ya sean menores de edad o personas que sufren algún tipo de discapacidad.

Igual que sucede en las enseñanzas de régimen general, el profesorado de las enseñanzas de régimen especial es mayoritariamente femenino, representando el 57,66% del mismo.

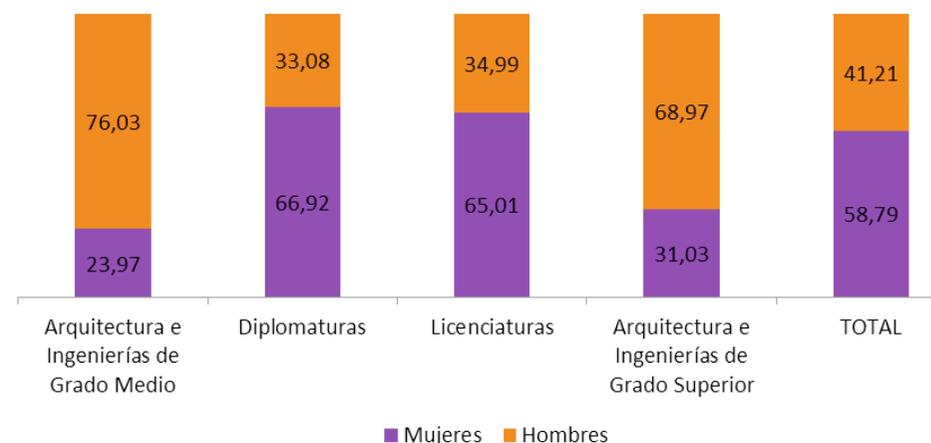
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Gráfica 128. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y tipo de estudio. Curso 2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 129. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y tipo de estudio. Curso 2010/2011. (Porcentaje).



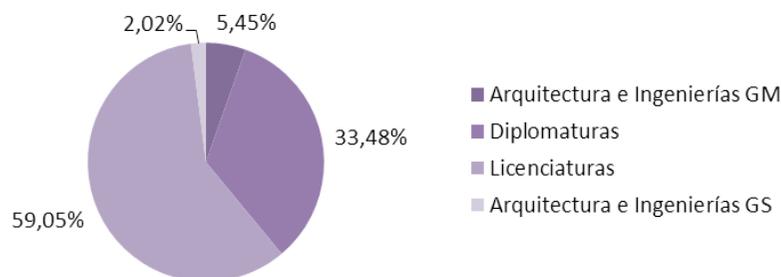
Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en ese tipo de estudio.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Aunque porcentualmente las mujeres y los hombres muestran una presencia equilibrada en cuanto a alumnado de la Universidad se refiere, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los estudios vinculados a las Ingenierías tanto de Grado Medio como Superior y Arquitectura, es decir a los estudios de la rama técnica; mientras que en las Diplomaturas y Licenciaturas su representación supera el 65% en ambos casos.

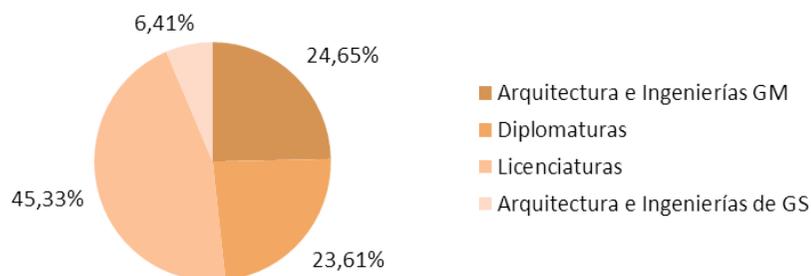


Gráfica 130. Distribución de las mujeres de 1er y 2º ciclo matriculadas en la Universidad de La Laguna según tipo de estudio. Curso 2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 131. Distribución de los hombres de 1er y 2º ciclo matriculados en la Universidad de La Laguna según tipo de estudio. Curso 2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Solamente el 7,47% de las mujeres matriculadas en estudios universitarios cursa algún estudio vinculado con la rama técnica, ya sea de grado medio o superior, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 31,06%, cursando mayoritariamente estudios de grado medio. Es decir, las mujeres siguen considerando los estudios técnicos poco viables para su futuro profesional, mientras que sí que lo consideran más de un cuarto de la población masculina.

Las mujeres concentran casi el 60% de las matrículas en Licenciaturas, mientras que casi la mitad de los hombres (48,26%) se encuentran cursando estudios técnicos de grado medio o Diplomaturas.

Las mujeres universitarias estudian durante más años que los hombres, ya que mientras que el 61,07% de las mujeres cursan estudios de segundo ciclo o grado superior, en los hombres solamente representa el 51,74%.

Tabla 82. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.

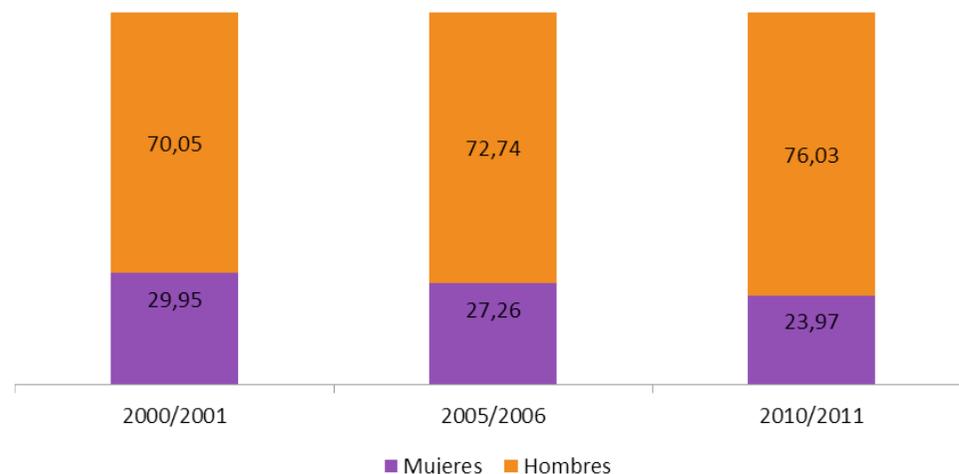
	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Arquitectura Técnica	544	979	505	886	71	94
Ingeniería Técnica Agrícola	313	467	257	363	124	201
Ingeniería Técnica Industrial	11	121	102	658	84	505
Ingeniería Técnica Informática de Gestión	55	265	63	290	27	140
Ingeniería Técnica Informática de Sistemas	46	324	47	365	10	85
Ingeniería Técnica de Obras Públicas	0	0	119	241	100	207
Marina Civil	47	220	37	213	31	186
TOTAL	1.016	2.376	1.130	3.016	447	1.418

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

A lo largo de los cursos académicos observamos como las matrículas tanto de hombres como de mujeres en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio han descendido en un número importante, siendo el descenso superior en las mujeres que en los hombres, ya que para ellas han decrecido las matrículas un 56% mientras que para ellos un 40,32%.

En todas las enseñanzas el número de hombres supera al número de mujeres y a nivel porcentual las mujeres no superan en ninguno de los cursos académicos el 30% de las matrículas en términos generales tal y como se observa en la Gráfica 132.

Gráfica 132. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese curso académico.
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tabla 83. Distribución de las matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Arquitectura Técnica	35,72	64,28	36,30	63,70	43,03	56,97
Ingeniería Técnica Agrícola	40,13	59,87	41,45	58,55	38,15	61,85
Ingeniería Técnica Industrial	8,33	91,67	13,42	86,58	14,26	85,74
Ingeniería Técnica Informática de Gestión	17,19	82,81	17,85	82,15	16,17	83,83
Ingeniería Técnica Informática de Sistemas	12,43	87,57	11,41	88,59	10,53	89,47
Ingeniería Técnica de Obras Públicas	0,00	0,00	33,06	66,94	32,57	67,43
Marina Civil	17,60	82,40	14,80	85,20	14,29	85,71

Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese tipo de enseñanza y curso académico.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

En algunas de las enseñanzas de Arquitectura e Ingeniería de Grado Medio vemos como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se ha acertado como en el caso de "Arquitectura Técnica" donde en el curso 2010/2011 se logra una presencia equilibrada, o en "Ingeniería Técnica Industrial" que el porcentaje de mujeres matriculadas ha pasado del 8,33% en el curso académico 2000/2001 al 14,26% en el curso académico 2010/2011.

Sin embargo en la mayoría de las enseñanzas ha imperado la cada vez menor representación de las mujeres, llegando solamente al 30% en el curso académico 2010/2011 "Ingeniería Técnica Agrícola" (38,15%) e "Ingeniería Técnica de Obras Públicas" (32,57%).



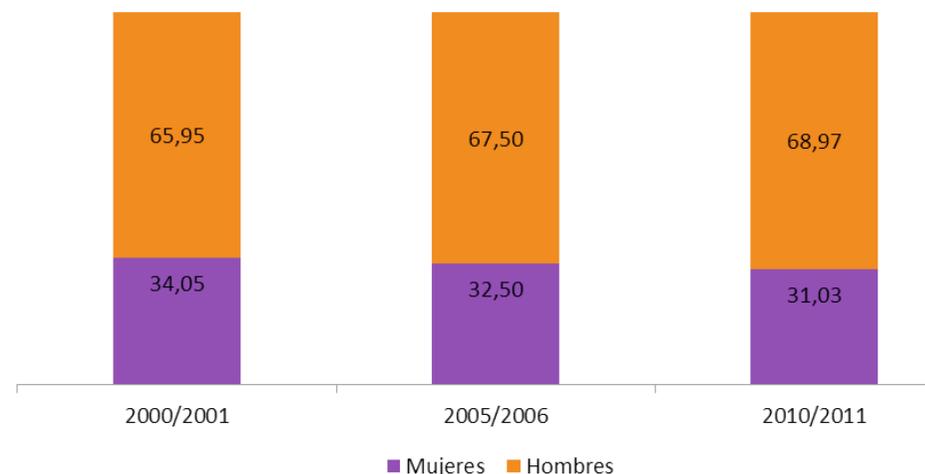
Tabla 84. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ingeniería Agrónoma	43	70	55	92	50	66
Ingeniería Automática y Electrónica Industrial	0	0	3	22	1	14
Ingeniería Electrónica	15	94	4	35	1	12
Ingeniería Informática	0	0	29	153	28	134
Ingeniería Química	151	179	153	131	74	64
Marina Civil	27	114	9	45	0	0
Máquinas Navales	0	0	2	23	3	23
Náutica y Transportes Marítimos	0	0	18	60	7	50
Radioelectrónica Naval	0	0	1	8	2	6
TOTAL	457	236	569	274	369	166

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Al igual que sucede en las carreras técnicas de Grado Medio, en las de Grado Superior también las matrículas han experimentado una bajada que es mayor en las mujeres que en los hombres, dado que mientras que las matrículas de mujeres ha decrecido un 29,66% desde el curso académico 2000/2001, las matrículas de los hombres lo ha hecho en un 19,26%.

Gráfica 133. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese curso académico.
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Si bien es cierto que en ningún curso académico se consigue la presencia equilibrada en las matrículas de mujeres y hombres, en el caso de los estudios técnicos de Grado Superior los porcentajes de representación de las mujeres superan en todos los casos el 30%, lo que no sucede en los estudios técnicos de Grado Medio.

Tabla 85. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ingeniería Agrónoma	38,05	61,95	37,41	62,59	43,10	56,90
Ingeniería Automática y Electrónica Industrial	0,00	0,00	12,00	88,00	6,67	93,33
Ingeniería Electrónica	13,76	86,24	10,26	89,74	7,69	92,31
Ingeniería Informática	0,00	0,00	15,93	84,07	17,28	82,72
Ingeniería Química	45,76	54,24	53,87	46,13	53,62	46,38
Marina Civil	19,15	80,85	16,67	83,33	0,00	0,00
Máquinas Navales	0,00	0,00	8,00	92,00	11,54	88,46
Náutica y Transportes Marítimos	0,00	0,00	23,08	76,92	12,28	87,72
Radioelectrónica Naval	0,00	0,00	11,11	88,89	25,00	75,00

Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese tipo de enseñanza y curso académico.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En la única enseñanza que se observa presencia equilibrada entre mujeres y hombres a lo largo de los cursos académicos es en "Ingeniería Química" donde se ha experimentado una inversión de la tendencia, ya que en el curso académico 2000/2001 los hombres superaban el 50% de la representación y en el curso 2010/2011 son las mujeres las que superan ese porcentaje.

Otra enseñanza donde existe presencia equilibrada en el curso 2010/2011 y que se ha alcanzado con el paso de los años ya que se parte de una situación de desigualdad es en "Ingeniería Agrónoma" ya que las mujeres han pasado de estar representadas en un 38,05% a un 43,10%.

En el resto de enseñanzas las mujeres están infrarrepresentadas no alcanzando el 10% en alguna de ellas como en "Ingeniería Automática y Electrónica Industrial" o "Ingeniería Electrónica".

Tabla 86. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias Empresariales	983	770	1.026	755	662	533
Enfermería	366	121	441	109	178	36
Fisioterapia	126	71	126	51	42	19
Logopedia	175	17	203	14	97	8
Maestro/a	790	359	1.007	473	815	404
Relaciones Laborales	434	222	561	245	490	227
Trabajo Social	350	48	418	76	247	45
Turismo	209	53	293	109	216	86
TOTAL	3.433	1.661	4.075	1.832	2.747	1.358

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

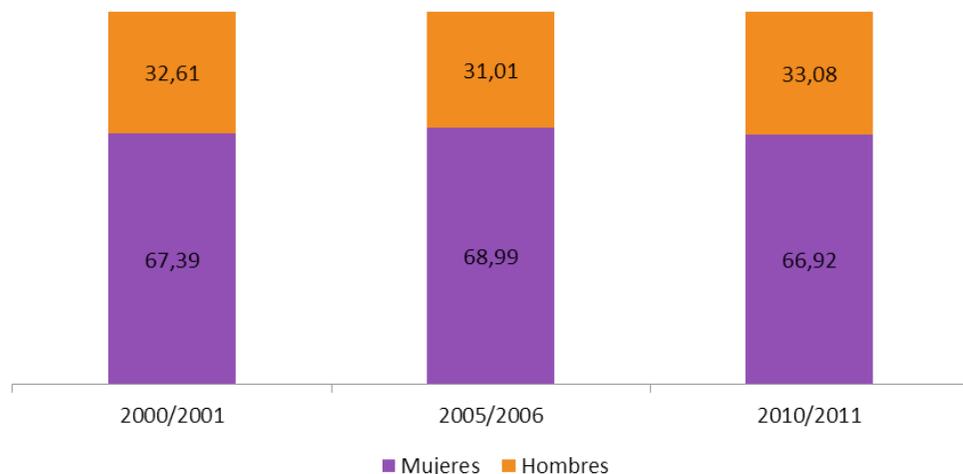
En términos generales ha habido un descenso de las matrículas tanto de mujeres como de hombres en las Diplomaturas, suponiendo a nivel porcentual cifras muy similares ya que las matrículas de mujeres han descendido un 19,98% mientras que las de los hombres un 18,24%.

En todos los estudios se observa un incremento de las matrículas entre los cursos 2000/2001 y 2005/2006 y un descenso entre este último y el curso 2010/2011, lo que nos indica que cada vez menos las mujeres y los hombres ven en los estudios universitarios un opción de futuro, ya que como veremos más adelante también sucede lo mismo en las Licenciaturas.

Desde el curso académico 2000/2001 solamente ha variado 0,47 puntos porcentuales la representación de mujeres y hombres en las Diplomaturas en detrimento de las mujeres y a favor de los hombres y por lo tanto las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en este tipo de enseñanzas.



Gráfica 134. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese curso académico.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En todas las enseñanzas que además están vinculadas con temas sociales, sanitarios o educativos, a excepción de "Ciencias Empresariales" donde existe presencia equilibrada en todos los cursos académicos y que no entra dentro de los parámetros sociales, sanitarios o educativos, las mujeres se encuentran en una situación de sobrerrepresentación llegando en el curso académico 2010/2011 al 92,38% en "Logopedia", al 84,59% en "Trabajo Social" o al 83,18% en "Enfermería".

Tabla 87. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias Empresariales	56,08	43,92	57,61	42,39	55,40	44,60
Enfermería	75,15	24,85	80,18	19,82	83,18	16,82
Fisioterapia	63,96	36,04	71,19	28,81	68,85	31,15
Logopedia	91,15	8,85	93,55	6,45	92,38	7,62
Maestro/a	68,76	31,24	68,04	31,96	66,86	33,14
Relaciones Laborales	66,16	33,84	69,60	30,40	68,34	31,66
Trabajo Social	87,94	12,06	84,62	15,38	84,59	15,41
Turismo	79,77	20,23	72,89	27,11	71,52	28,48

Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese tipo de enseñanza y curso académico.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Es decir, en los estudios que reproducen los roles tradicionales de género (entre otros el cuidado y atención de los y las demás), las mujeres se encuentran en una situación de sobrerrepresentación y los hombres de infrarrepresentación, reproduciéndose a nivel profesional los mandatos de género que mujeres y hombres han interiorizado a través del proceso de socialización diferencial.

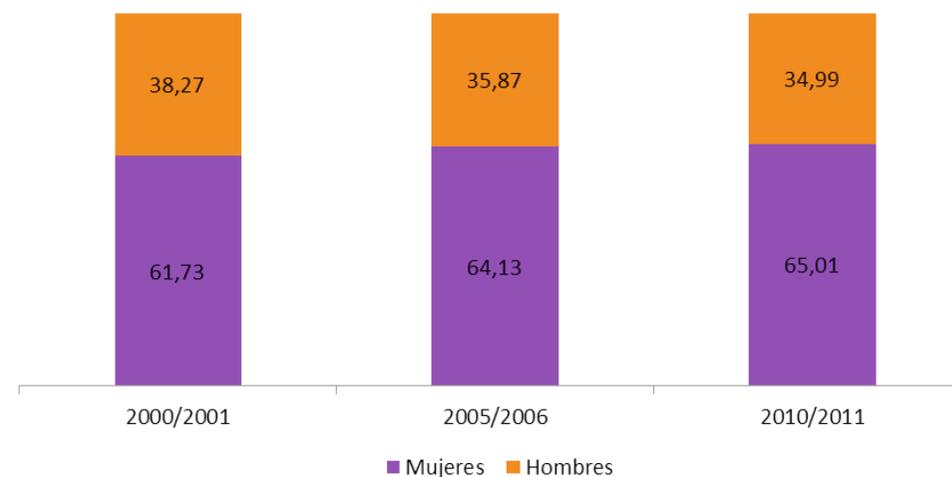
Tabla 88. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Licenciaturas según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.

	2000/2001		2005/2006		2010/2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Admón. y Direcc. de Empresas	598	409	572	408	366	225
Bellas Artes	333	292	356	236	169	122
Cc. Actividad Física y Deporte	0	0	0	0	0	0
Cc. Biológicas	588	378	517	274	340	192
Cc. Económicas y Empresariales	40	34	0	0	0	0
Cc. Físicas	183	426	104	191	44	70
Cc. Matemáticas	194	160	130	76	83	74
Cc. Químicas	258	218	146	107	63	41
Cc. de la Información	136	155	131	144	22	21
Cc. del Mar	0	0	0	0	0	0
Ciencia y Tec. Alimentos	39	28	43	13	18	9
Ciencias y Técnicas Estadísticas	39	32	11	20	9	11
Derecho	1.390	907	1.156	697	899	516
Economía	552	564	437	445	197	196
Farmacía	598	288	635	273	523	243
Filología	798	302	439	189	184	80
Filosofía	130	154	72	85	40	35
Filosofía y Cc. Educación	12	7	0	0	0	0
Geografía	110	240	85	155	35	67
Geografía e Historia	4	3	0	0	0	0
Historia	192	267	114	183	46	72
Historia del Arte	402	207	275	99	107	35
Medicina	533	288	551	245	347	156
Pedagogía	1.185	247	948	213	528	141
Psicología	1.106	324	980	272	575	156
Psicopedagogía	233	67	157	33	136	54
Sociología	137	72	228	165	115	92
TOTAL	9.790	6.069	8.087	4.523	4.846	2.608

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las Licenciaturas también han experimentado un descenso en sus matriculaciones fundamentalmente a partir del curso académico 2005/2006, llegando a descender un total del 50,50% de las matrículas de mujeres y un 57,03% de las matrículas de los hombres.

Gráfica 135. Matrículas en la Universidad de La Laguna en Licenciaturas según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en ese curso académico.
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las mujeres se encuentran también sobrerrepresentadas en las Licenciaturas, al igual que sucede con las Diplomaturas.



Gráfica 136. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Curso 2010/2011.

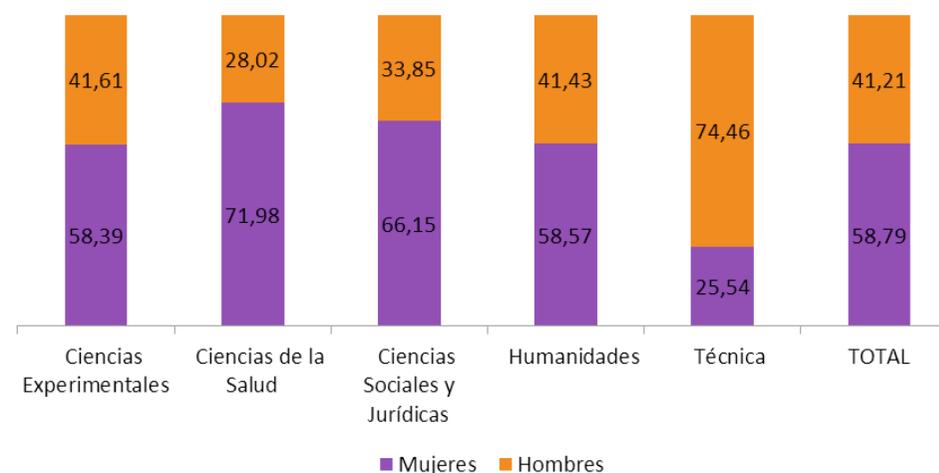


Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las mujeres superan a los hombres en 2.453 matrículas, suponiendo el 58,79% y el 41,21% respectivamente sobre el total del alumnado. En todas las ramas de estudio las mujeres superan en número a los hombres en cifras que oscilan desde las 170 matrículas más de mujeres en “Humanidades” a las 2.572 en “Ciencias Sociales y Jurídicas”, norma que no se cumple en la rama “Técnica” donde son los hombres los que superan en matrícula a las mujeres en 1.174.

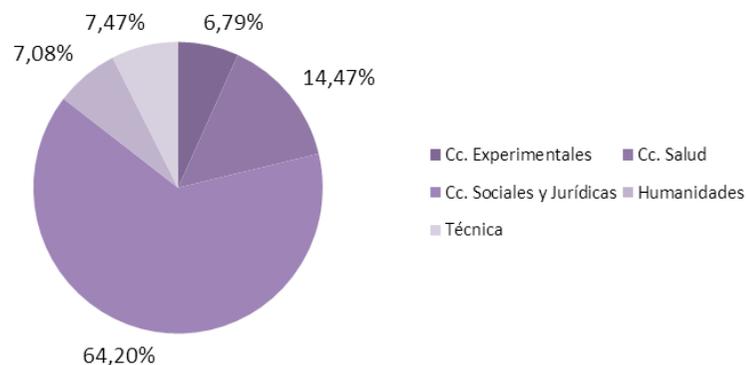
A nivel porcentual se observa que las mujeres superan el 60% de la representación en casi todas las ramas a excepción de “Humanidades” donde son el 58,57% y en “Técnica” donde se encuentran en un escaso 25,54%.

Gráfica 137. Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Curso 2010/2011. (Porcentaje).



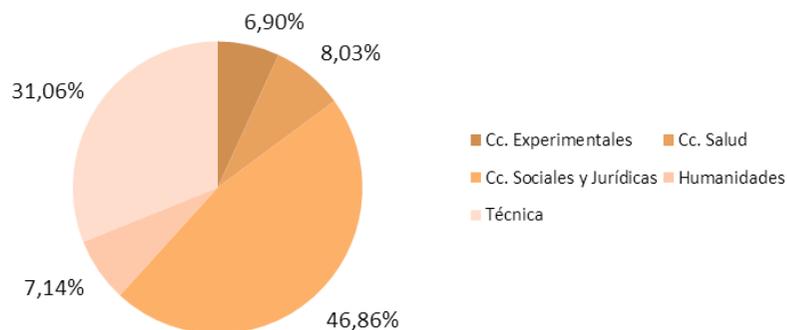
Los datos indican el porcentaje de matrículas de mujeres y hombres en esa rama.
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 138. Distribución de las mujeres de 1er y 2º ciclo matriculadas en la Universidad de La Laguna según rama. Curso 2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Gráfica 139. Distribución de los hombres de 1er y 2º ciclo matriculados en la Universidad de La Laguna según rama. Curso 2010/2011.



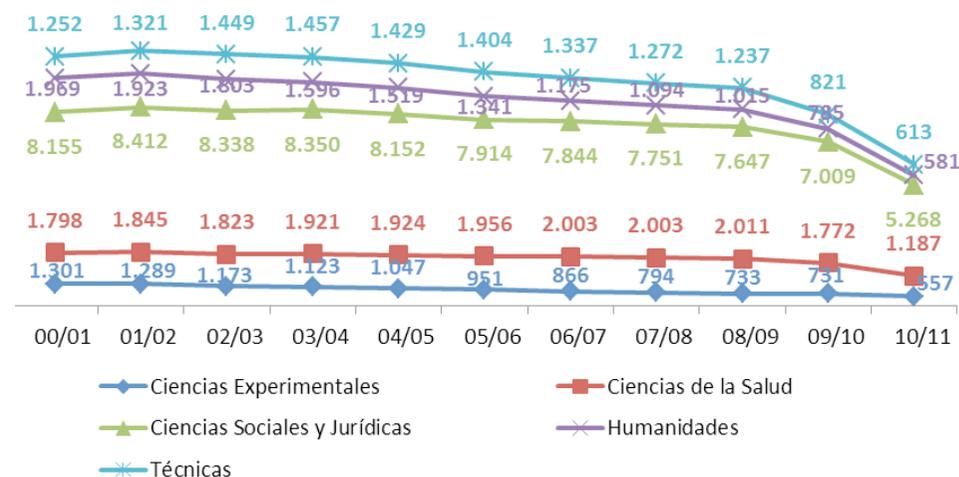
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Las mujeres universitarias se concentran fundamentalmente en estudios de la rama de las “Ciencias Sociales y Jurídicas” siendo el 64,20% del total de las universitarias, seguido de lejos por una diferencia porcentual de 49,73 puntos de “Ciencias de la Salud” con un 14,47% de representación.

Los hombres universitarios sin embargo se encuentran mayoritariamente entre las “Ciencias Sociales y Jurídicas” y la rama “Técnica” habiendo entre ambas una diferencia porcentual de tan solo 15,8 puntos, ya que la primera de ellas tiene el 46,86% de la representación mientras que la segunda el 31,06%.

Mientras que para las mujeres la rama “Técnica” no es una opción de estudio y por lo tanto de futuro profesional, para los hombres es la segunda opción más importante.

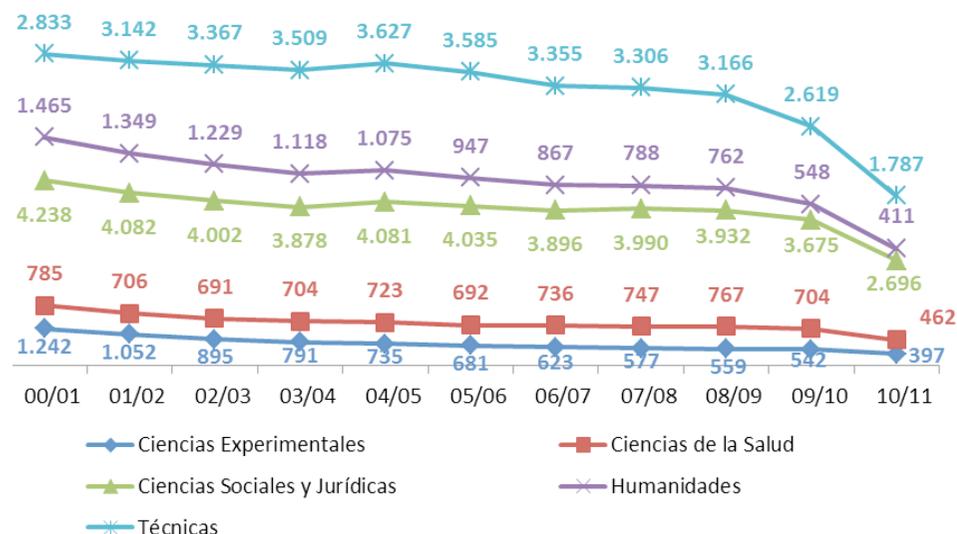
Gráfica 140. Evolución de las matrículas de mujeres en 1er y 2º ciclo de la Universidad de La Laguna según rama. Cursos 2000/2001-2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



Gráfica 141. Evolución de las matrículas de hombres en 1er y 2º ciclo de la Universidad de La Laguna según rama. Cursos 2000/2001-2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Tanto las mujeres como los hombres han descendido en la participación universitaria. En ambos casos numéricamente la mayor bajada ha sido en “Ciencias Sociales y Jurídicas”, ya que las mujeres a lo largo de los años observados han descendido 2.887 matrículas y los hombres han descendido 1.542 matrículas.

A excepción de “Ciencias Experimentales” y “Técnica”, las mujeres han visto decrecer su participación numérica en mayor medida que los hombres. Sin embargo los datos porcentuales nos indican que por ejemplo en la rama “Técnica”, en proporción, las mujeres han experimentado un descenso mayor ya

que mientras que para ellas desde el curso académico 2000/2001 al 2010/2011 el descenso ha sido de un 51,04% matrículas menos para ellos ha sido de un 36,92%.

En “Ciencias Experimentales” y “Humanidades” el comportamiento de mujeres y hombres ha sido el mismo, ya que cada curso académico se observan menos matriculaciones llegando en el primer caso a descender el 57,19% de las matrículas de mujeres y el 68,04% de las matrículas de los hombres; en “Humanidades” el descenso porcentual es muy similar, el 70,49% en las mujeres y el 71,95% en los hombres.

En “Ciencias de la Salud” las mujeres han ido incrementando su participación hasta el curso académico 2008/2009 a partir del cual comienza a decrecer y en solamente dos años las matrículas bajan un 40,97%.

En la categoría “Técnica” también mujeres y hombres han experimentado el mismo proceso ya que hasta el año 2004/2005 ven incrementada su participación en esta rama de estudio y es a partir de ese curso académico cuando comienza a decaer.

Tabla 89. Alumnado egresado de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Año 2011.

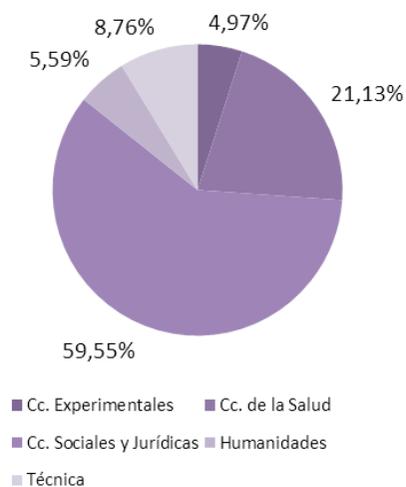
	Mujeres	%	Hombres	%
Ciencias Experimentales	88	61,11	56	38,89
Ciencias de la Salud	374	77,75	107	22,25
Ciencias Sociales y Jurídicas	1054	71,65	417	28,35
Humanidades	99	44,80	122	55,20
Técnicas	155	27,68	405	72,32
TOTAL	1770	61,52	1107	38,48

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

El 61,52% del alumnado que finaliza sus estudios universitarios son mujeres. En todas las ramas el número de mujeres egresadas supera al número de hombres

habiendo una sobrerrepresentación de mujeres en las tres primeras categorías, mientras que es a la inversa en la “Técnica” donde los hombres superan el 70% de egresados/as, dato lógico si tenemos en cuenta que en la rama técnica las mujeres no alcanzan el 30% de representación.

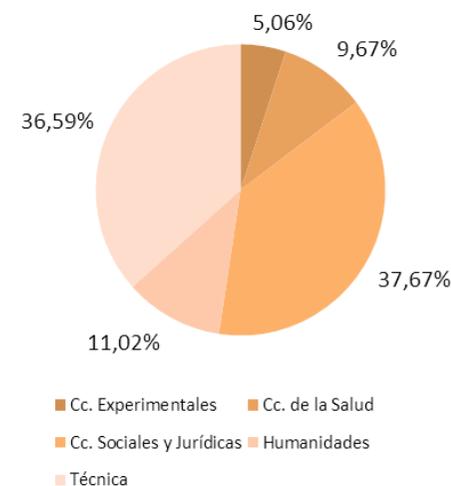
Gráfica 142. Distribución de las mujeres egresadas de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según rama. Año 2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Mayoritariamente las mujeres que finalizan sus estudios universitarios se concentran en la rama “Ciencias Sociales y Jurídicas” con un 59,55%, seguido de “Ciencias de la Salud” con un 21,13%, el resto de categorías no alcanza el 10% en ningún caso. Los hombres sin embargo, no tienen un perfil de egresados tan claramente definido como pasa con las mujeres, ya que para ellos “Ciencias Sociales y Jurídicas” se equipara a “Técnica” sin alcanzar en ningún caso el 40%.

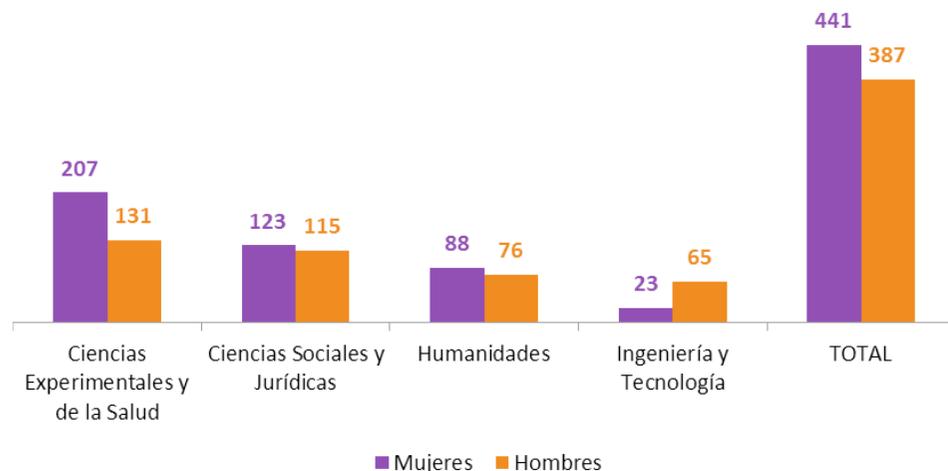
Gráfica 143. Distribución de los hombres egresados de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según rama. Año 2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



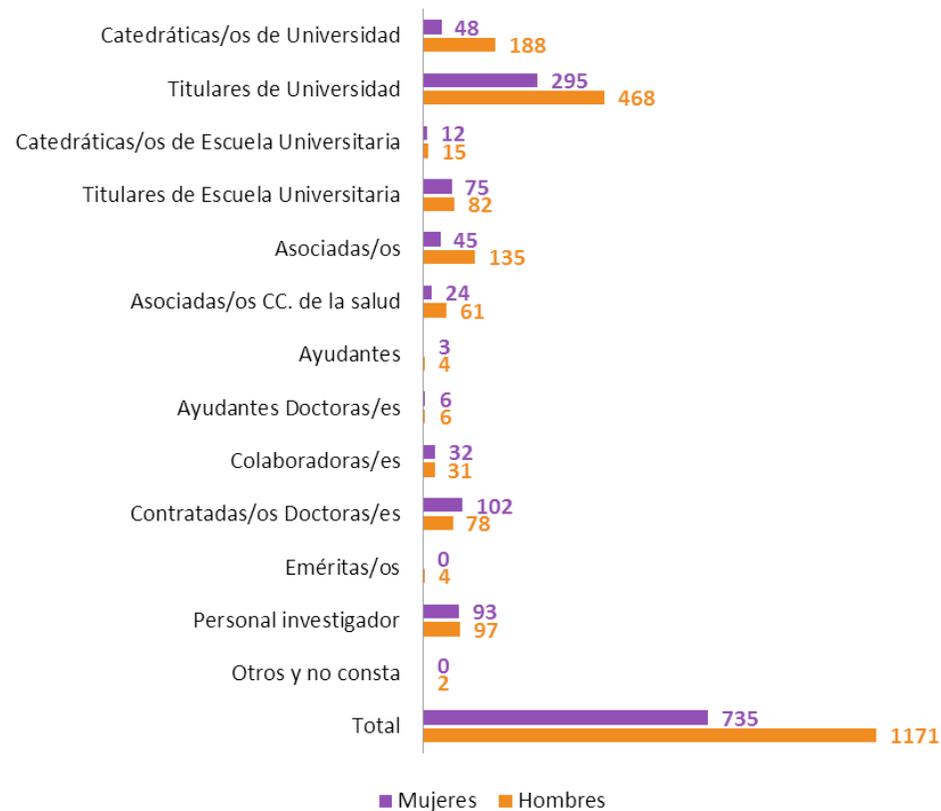
Gráfica 144. Alumnado de doctorado de la Universidad de La Laguna según sexo y área. Curso 2008/2009.



Se toma como referencia el dato del curso académico 2008/2009 por ser el último disponible.
 Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
 Elaboración propia.

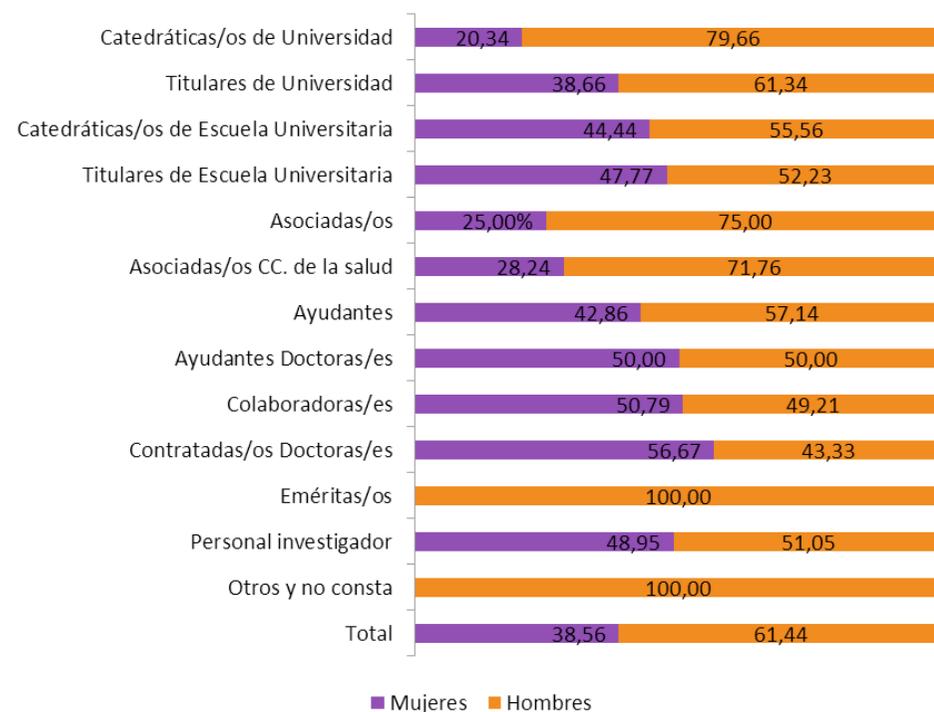
En los estudios de doctorado se igualan más los datos de mujeres y hombres ya que para todas las ramas ellas suponen el 53,26% y ellos el 46,74%. Tanto unas como otros se concentran principalmente en “Ciencias Experimentales y de la Salud” y en “Ciencias Sociales y Jurídicas”. Donde mayor diferencia presenta los datos es en la rama “Técnica” donde las mujeres solo son 23 alumnas del alumnado total que asciende a 88.

Gráfica 145. Profesorado de los centros propios de la Universidad de La Laguna según sexo y categoría. Curso 2010/2011.



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
 Elaboración propia.

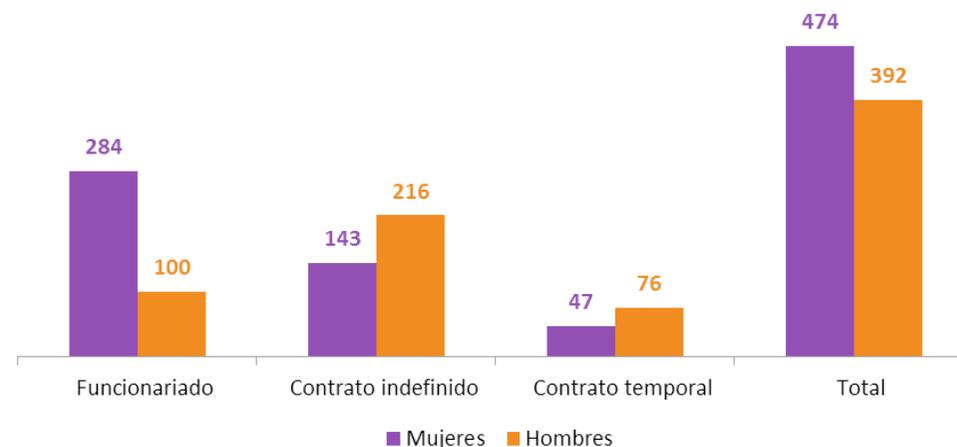
Gráfica 146. Profesorado de los centros propios de la Universidad de La Laguna según sexo y categoría. Curso 2010/2011. (Porcentaje).



Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres en esa categoría.
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Del total del profesorado de la Universidad de La Laguna, las mujeres se encuentran en situación de infrarrepresentación al ser el 38,56%, patrón que se reproduce en las categorías más altas “Catedráticos/as de Universidad” y “Titulares de Universidad”, aunque no sucede lo mismo en las mismas categorías pero para las Escuelas Universitarias donde sí que existe presencia equilibrada.

Gráfica 147. Personal de Administración y Servicios de la Universidad de La Laguna según sexo y nombramiento. Curso 2010/2011.



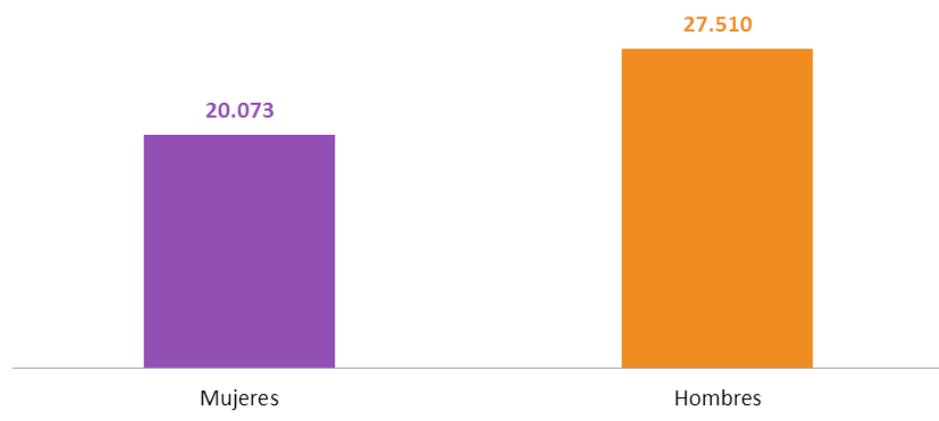
Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.

Se observa como las mujeres superan ampliamente su representación a la de los hombres cuando se trata de personal funcionario, es decir, cuando el acceso a un empleo en el marco de la Universidad se realiza a través de una prueba, en principio, objetiva y sin sesgos de género; sin embargo cuando el acceso es a través de contratación y por lo tanto en función del currículum de los candidatos y candidatas se invierte la tendencia y son mayoritarios los hombres.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Gráfica 148. Participantes formadas/os en empresas según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Elaboración propia.

Las mujeres empleadas participan en menor medida en la formación ofrecida por las empresas, suponiendo el 42,18% del total.

Tabla 90. Participantes de formación dirigida prioritariamente a ocupadas/os y media de horas por participante según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2010.

	Mujeres	Hombres	Ambos Sexos
Participantes	4.792	5.738	10.530
Media de horas	66,1	54,4	59,7

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Elaboración propia.

En la formación dirigida prioritariamente a ocupadas/os, los hombres participan más que las mujeres aunque a nivel porcentual existe presencia equilibrada, ya que ellas representan el 45,51% y ellos el 54,49%; sin embargo las mujeres ocupan más horas en formarse que los hombres de media.

Tabla 91. Participantes que terminan acción formativa dirigida prioritariamente a trabajadoras/es desempleadas/os según sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Ambos Sexos
Menor de 25 años	516	55,25	418	44,75	934
De 25 a 34 años	1.080	61,26	683	38,74	1.763
De 35 y más años	1.378	62,27	835	37,73	2.213
TOTAL	2.974	60,57	1.936	39,43	4.910

Los datos hacen referencia al Avance Anuario 2011.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

Las personas desempleadas tanto mujeres como hombres que más participan en la formación dirigida prioritariamente a trabajadoras/es desempleadas/os, se concentran mayoritariamente a partir de los 35 años, suponiendo el 45,71% de las personas formadas, seguido de la franja de edad "De 25 a 34 años" y "Menor de 25 años"; es decir, a medida que más edad presentan las personas desempleadas más participan en acciones formativas para el empleo.

Las mujeres desempleadas formadas son más que los hombres, suponiendo el 60,57% de la totalidad de las personas desempleadas que recibe y finaliza las acciones formativas. A excepción de "Menores de 25 años", donde existe presencia equilibrada, las mujeres suponen más del 60% de las personas formadas en el resto de las categorías.

Tabla 92. Participantes formadas/os en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo según sexo. Canarias. Año 2011.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Ambos Sexos
Escuelas Taller	12	24,00	38	76,00	50
Casas de Oficios	60	65,22	32	34,78	92
Talleres de Empleo	976	62,72	580	37,28	1.556
TOTAL	1.048	61,72	650	38,28	1.698

Los datos hacen referencia al Avance Anuario 2011.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

El 61,72% de las personas desempleadas que participan en Escuelas Taller, Casas de Oficio o Talleres de Empleo son mujeres, siendo en las dos últimas también mayoritarias las mujeres ya que superan en ambos casos el 60% de la participación. Sin embargo en las Escuelas Taller las mujeres solo representan el 24% de las y los participantes.



ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

La educación constituye uno de los pilares básicos en la transmisión de patrones culturales de género. Los centros educativos son espacios en los que se conforman identidades y donde se producen transformaciones educativas y sociales, lo que conlleva a la necesidad de que el profesorado esté dotado de una formación específica en materia de género como transmisor de conocimientos, pues la escuela es uno de los agentes socializadores más importantes.

Para que estos cambios se produzcan en el espacio de la educación, enseñanza y formación, es necesario visibilizar las situaciones de desigualdad que se desarrollan en él, con el objetivo de poder definir medidas y acciones para eliminar los prejuicios culturales y estereotipos sexistas y discriminatorios. Por lo tanto, el sistema educativo debe dotarse del desarrollo de acciones para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, al margen de los estereotipos de género que impregnan el conjunto de la sociedad, y de protocolos de detección e intervención en los casos de violencia de género en todas sus formas. De esta manera se expresa en el siguiente artículo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

Artículo 15. Principios de igualdad en la educación.

4. El Sistema Educativo Público incorporará las medidas, programas y protocolos de detección, prevención e intervención que procedan en relación con el fenómeno social de la violencia de género, en todas sus formas, a fin de erradicar de las relaciones sociales los principios de dominación y subordinación característicos de la socialización en el sistema patriarcal, así como los estereotipos sexistas que marcan la vida de mujeres y hombres.

La aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en lo referente al ámbito de la educación ha tenido muy poco impacto en los centros educativos de Canarias en general, y de la isla de Tenerife en particular. Esta situación se puede solventar entendiendo que los preceptos que recoge la legislación vigente son de obligado cumplimiento y que estas cuestiones no dependen de la voluntad o sensibilidad del equipo directivo o del profesorado.

En este sentido, es una realidad la falta de conocimientos que existe en la comunidad educativa con respecto a lo que recoge la legislación vigente en materia de igualdad, la falta de paridad en los equipos directivos de muchos centros educativos, el sesgo de género en la orientación educativa y laboral que se le transmite al alumnado, el no cuestionamiento de los contenidos de los manuales educativos, que invisibilizan la contribución de las mujeres en las diferentes disciplinas como la ciencia, la política, la cultura, etc., que servirían de referente especialmente a las alumnas, así como la importancia de la educación afectivo sexual promoviendo relaciones afectivo sexuales positivas, saludables y no discriminatorias, contribuyendo al respeto a la diversidad afectivo sexual, tal y como recoge la Ley Orgánica, 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

A lo largo de una década aproximadamente, desde diversos organismos públicos se han llevado a cabo una serie de actuaciones a favor del tratamiento de la igualdad de género. En este momento es necesario resaltar, no solo que estas actuaciones no han sido suficientes, sino que han ido desapareciendo determinadas acciones de sensibilización y formación.

Otro de los puntos fuertes de análisis que se recogen en este estudio es la diferencia de representación que existe en las diferentes carreras entre las alumnas y los alumnos. José Luis Gaviria Soto expone en su artículo publicado en la Revista de Investigación Educativa *“El sexo y la clase social como determinantes*

de los intereses profesionales”, datado en 1992, que en la elección de estudios y profesiones tiene una mayor incidencia la variable género que la clase social. También afirma que existe un claro alejamiento de las chicas con relación a las áreas técnico-científicas.

A los largo de los datos recogidos en el estudio estadístico de la situación de las mujeres y hombres que se presenta en estas páginas, destaca por un lado el cambio en la tendencia en el área científica al haber actualmente mayor representación de mujeres que de hombres en la misma y por otro lado una serie de datos que lejos de vislumbrar un acercamiento en el número de chicos y chicas que eligen las diferentes ramas formativas, confirman la todavía situación de infrarrepresentación por parte de las chicas en la rama técnica y la sobrerrepresentación de estas en ramas relacionadas con las ciencias sociales y viceversa, es decir, los alumnos tienen una mayor representación en las carreras técnicas y menor presencia en las carreras de la rama de ciencias sociales.

Estos datos referidos a la Universidad de La Laguna, son una constante en las Universidades Españolas donde mujeres y hombres continúan haciendo su elección académico-profesional en coherencia con los roles y estereotipos de género asignados según el sexo al que se pertenezca y acorde a los modelos tradicionales. Las mujeres están sobrerrepresentadas en las ramas de ciencias sociales y de la salud, en la que están infrarrepresentados los hombres, mientras que las ramas técnicas están ocupados mayoritariamente por los varones. Pudiéndose afirmar que el género continua siendo uno de los factores diferenciadores en la elección de los estudios de mujeres y hombres, entrando en juego en estas elecciones la orientación con sesgo de género que recibe el alumnado y por lo tanto incidiendo en las elecciones formativas de mujeres y hombres.

Según el Informe *“Datos y Cifras del Sistema Universitario Español”* Curso 2012/13 del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, se confirma que el 54,3% del alumnado universitario español son mujeres, su presencia es

superior en todos los niveles de formación universitaria con la excepción de las titulaciones técnicas. La proporción de mujeres se incrementa entre los titulados y tituladas en la universidad hasta situarse en el 59,1% de media.

La presencia de mujeres en las universidades españolas es mayoritaria en todas las ramas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,5% son mujeres, en Ciencias Sociales y Jurídicas el 61,1%, en Artes y Humanidades el 61,7% y en Ciencias el 53,6%. Sin embargo, en la rama de Ingeniería y Arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,4%.

Los datos reflejan claramente que las alumnas no ven como una elección óptima las carreras de las ramas técnicas, entre otras cosas porque no existen referentes femeninos para ellas. Mientras que los alumnos ven las ramas de las ciencias sociales como opción formativa en menor medida que las alumnas.

Este aspecto puede, a su vez, estar relacionado con la valoración social que tienen unas carreras y otras. Ante los datos expuestos, debe desarrollarse una orientación académica y profesional diversificada y dirigida hacia carreras profesionales en las que exista infrarrepresentación de mujeres o de hombres, como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal en el mercado de trabajo. Esta perspectiva será relevante en los niveles de fin de etapa educativa, aplicando una orientación libre de sesgo de género en la que las y los profesionales (orientadoras y orientadores) cuenten con formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pues son un factor clave en las elecciones futuras del alumnado.

En cuanto a la formación no universitaria, para el curso académico 2010/11 habían 3.021 alumnos matriculados más que alumnas en estudios no universitarios en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. En todas las categorías hubo mayor matriculación de hombres que de mujeres a excepción de Bachillerato y Formación Profesional de Grado Superior. Estos datos se invierten en la formación para personas adultas, donde existe una mayoría de mujeres en todas sus categorías, a excepción de Educación Secundaria. Parece existir



una tendencia a disminuir el número de hombres matriculados en la medida en que los estudios dejan de tener carácter obligatorio, pudiendo indicar que las mujeres eligen continuar estudiando por vocación y no por obligación. De hecho, son las mujeres las que representan el 90,59% de las inscripciones en formación de carácter no formal en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Lo contrario sucede cuando la formación es dirigida a ocupados/as, donde la participación de las mujeres es menor. Aquí entran en juego las dificultades que se encuentran una vez más las mujeres a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal, pues estas responsabilidades recaen mayoritariamente sobre ellas. Si esta formación no se imparte en el horario laboral, las mujeres tienen muchas más dificultades para acceder a ella y consecuentemente tiene repercusiones negativas para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

Otro aspecto diferenciador entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación, es el que se refleja entre el profesorado, específicamente en los equipos docentes universitarios, en lo que ha dado en denominarse el *“techo de cristal”*. Además de los datos expuestos en cuanto a la Universidad de La Laguna, el Informe *“Datos y Cifras del Sistema Universitario Español”* Curso 2012/13 confirma este hecho a nivel estatal. Las mujeres representan el 18,4% de la categoría *“Catedráticos/as de Universidad”*. Sin embargo no sucede lo mismo en la distribución por sexos del PAS (Personal de Administración y Servicios) donde hay porcentajes más similares entre los sexos, siendo incluso la presencia de mujeres mayoritaria entre el funcionariado (68,6%), especialmente en el grupo *“C”* en donde ocupan el 72,4%.

Cuando las pruebas y los criterios de acceso son más objetivos, las mujeres acceden con mayor facilidad en ausencia de barreras que dificulten su acceso. Es por esto que entre el PAS o el Profesorado No Universitario existe una amplia representación de mujeres. Si bien esto no significa que no existan situaciones de discriminación en la empresa pública, si se constata que a mayor objetividad

de criterio en el acceso, mayor número de representación de mujeres. Esta es una de las grandes diferencias que se aprecian en el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, entre la empresa pública y la empresa privada.

Los datos y análisis presentados plantean nuevos retos a la hora de definir acciones que promuevan un cambio sustancial en la implementación de la igualdad de género en el marco de la educación, enseñanza y formación, en la que las administraciones públicas tienen un papel primordial en la puesta en marcha de medidas que fomenten la perspectiva de género con carácter integral en el conjunto del sistema educativo.

4/ VIOLENCIA DE GÉNERO

DATOS MÁS RELEVANTES.

CARACTERIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TENERIFE.

PERIODO DE ESTANCIA MEDIA EN RECURSOS ALOJATIVOS.

CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES ATENDIDAS.

DENUNCIAS.

CARACTERÍSTICAS DE LAS Y LOS MENORES.

OTROS DATOS DE INTERÉS.

DATOS DESTACABLES: COMPARATIVA AÑOS 2004 A 2011.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS USUARIAS.

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.



DATOS MÁS RELEVANTES

Los datos relativos a este apartado se han extraído íntegramente del informe del año 2011 realizado por la Unidad Orgánica de Violencia de Género del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) del Cabildo Insular de Tenerife.

- En Canarias durante el año 2010 se solicitaron un total de 2.719 órdenes de protección, de las cuales fueron acordadas un 62,30%, es decir, 1.694 órdenes concedidas.
- El Servicio de Atención a la Mujer Víctima de Violencia de Género (SAMVV) del 112, durante el año 2012 recibió solo en la isla de Tenerife 5.836 llamadas con demandas relacionadas con situaciones de violencia de género.
- Desde el año 2006, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, ha aumentado el número de mujeres que han sufrido violencia de género que son perceptoras de la Renta Activa de Inserción.
- En 2011 se atendió a 2.745 mujeres en los diferentes recursos de intervención especializada en violencia de género del IASS y a 265 menores.
- En las Oficinas del Servicio Insular de Atención Integral de Intervención Especializada en Violencia de Género se atendieron a 2.529 mujeres, dándose un incremento del 5% con respecto al año anterior.
- Las Oficinas del Servicio Insular que mayor número de demandas presentan son Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna y Candelaria.
- 45 de cada 100 mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular provienen de los municipios de Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna y Arona.
- El mayor número de consultas por Área de Intervención se encuentra en el Área Psicológica.
- El 84,09% de las mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular son españolas.
- El 90% de las mujeres extranjeras atendidas se encuentran en situación administrativa regular.
- Ha aumentado el número de mujeres menores de edad atendidas, pasando de 33 a 80 en solo un año.
- El mayor número de mujeres atendidas oscilan entre los 36 y los 45 años.
- El 53% de los casos el agresor es la ex pareja y en el 28% el cónyuge.
- Aunque la violencia de género la padecen mujeres de todos los niveles educativos, la mayor proporción de mujeres atendidas durante 2011 tenían estudios primarios o secundarios (59% del total). El 10% (244 mujeres) tenían estudios universitarios.
- El 60% de las mujeres atendidas en dichos recursos durante 2011 estaban en situación de desempleo.
- El tipo de violencia de género más común que sufren las mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular es la violencia psicológica, seguida de la física y el control de las relaciones sociales y el tiempo.
- Las mujeres acogidas en los recursos alojativos son 166, acompañadas de 170 menores.
- El 64% había interpuesto denuncia, experimentando un incremento de 4 puntos porcentuales desde 2010 donde habían denunciado el 58% de las atendidas.
- De las 803 mujeres atendidas con posibilidades de inserción laboral, consiguen la inserción 197.

CARACTERIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TENERIFE

Desde la Unidad Orgánica de Violencia de Género se interviene con las mujeres que se encuentran en situación de violencia de género en el territorio insular que acceden voluntariamente a la Red de Recursos y Servicios Especializados dependientes del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria del Cabildo Insular de Tenerife para dar cumplimiento a la legislación vigente.

Desde estos recursos y servicios se ofrece una atención integral dirigida a trabajar con las mujeres y con sus hijas e hijos, la superación de las secuelas de la violencia vivida, la promoción de la autonomía personal, así como la incorporación a una vida independiente y normalizada en el entorno familiar y social.

La mencionada Red Insular está compuesta por los siguientes recursos y servicios:

DEMA (Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas):

Recurso de activación inmediata a través del 112-CECOES, para la asistencia integral a mujeres que se encuentren en una situación de emergencia como consecuencia de la violencia de género. Su objetivo es dar una respuesta rápida, ágil y eficaz las 24 horas del día, todos los días del año, a las mujeres que se hallen en situación de violencia motivada por la diferencia de género, y cuya vida se encuentre en peligro.

CAI:

Los CAI son Centros de Acogida Inmediata en colaboración y coordinación con el DEMA. Se trata de recursos de acogida temporal para mujeres en situación de violencia de género preparados para atender, asesorar, acompañar así como tramitar todos aquellos documentos preceptivos, a mujeres que corran un peligro cierto y que requieran de una intervención urgente. Su objeto es el de facilitar la protección y procurar el bienestar de las mujeres acogidas, hasta su derivación a Casa de Acogida en el caso que fuera necesario.

CASAS DE ACOGIDA:

Son centros residenciales, destinados a acoger durante un periodo de tiempo determinado a las mujeres que sufren violencia de género y a sus hijos/as, procurando la asistencia integral necesaria para conseguir su autonomía personal. Se dispone de 19 plazas localizadas en 3 casas de acogida (se tiene prevista la apertura de una nueva casa de acogida con un total de 8 plazas).

PISOS TUTELADOS:

Son hogares funcionales y temporales en los que conviven las mujeres en situación de violencia de género con sus hijos/as, que ya no requieran, en su totalidad, la asistencia prestada por las casas de acogida; pero que, necesiten apoyo y, en especial, un alojamiento transitorio hasta su total autonomía económica. Se cuenta con 14 plazas localizadas en 3 pisos tutelados.

SERVICIOS INSULARES:

Los Servicios Insulares de Atención Integral e Intervención Especializada en Violencia de Género son recursos que ofrecen atención integral a aquellas mujeres que sufren o han sufrido violencia de género. Estos recursos tienen como objetivo ofrecer una adecuada respuesta a las mujeres en situación de violencia de género que así lo soliciten y a sus hijos/as, a través de la información, el asesoramiento y la intervención social, laboral, jurídica y psicológica, promoviendo la recuperación, integración y autonomía de la mujer. En la actualidad existen 9 Servicios Insulares de Atención Integral a mujeres que sufren violencia de género, siendo uno de ellos específico para casos de agresiones sexuales y acoso sexual.

La intervención con las mujeres y con sus hijos e hijas se lleva a cabo desde un modelo integral e individualizado, partiendo de una valoración inicial para un posterior desarrollo de un plan individualizado de intervención en el que se



definen los objetivos a alcanzar con cada una de las personas con las que se interviene, se establecen las actuaciones correspondientes y se identifican a las y los responsables de su ejecución. En todo momento se establece un sistema de indicadores de evaluación que permite analizar el modelo de intervención así como los resultados obtenidos, previendo, en todo momento, las modificaciones que sean necesarias.

Los datos que se recogen a continuación tienen que ver con el trabajo que se desarrolló a lo largo de 2011. Es importante dejar claro que no existe un perfil de la mujer en situación de violencia de género, pero que desde el programa de sistematización se han establecido unos parámetros que permiten llevar a cabo un análisis de la realidad con la que se trabaja en el territorio insular, que es el que se describe a continuación.

Tabla 93. Número de mujeres atendidas por recurso. Año 2011.

	Nº de usuarias atendidas por Recurso
Oficinas S. Insular	2.529
DEMA-CAI	216
TOTAL	2.745

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Durante el año 2011 se atendió a un total de 2.745 mujeres en los diferentes recursos de intervención especializada en violencia de género.

En este cuadro no se recogen datos de las mujeres atendidas en los recursos alojativos porque la intervención se lleva a cabo desde las Oficinas del Servicio Insular de Atención Integral de Intervención Especializada en Violencia de Género que están distribuidas por todo el territorio insular.

Atendiendo a los datos expuestos, el análisis que se va a llevar a cabo va a ser sobre las personas usuarias de los Servicios Insulares, es decir, mujeres en situación de violencia de género y sus hijos e hijas, dado que es aquí donde se concentra el 92% de la población atendida.

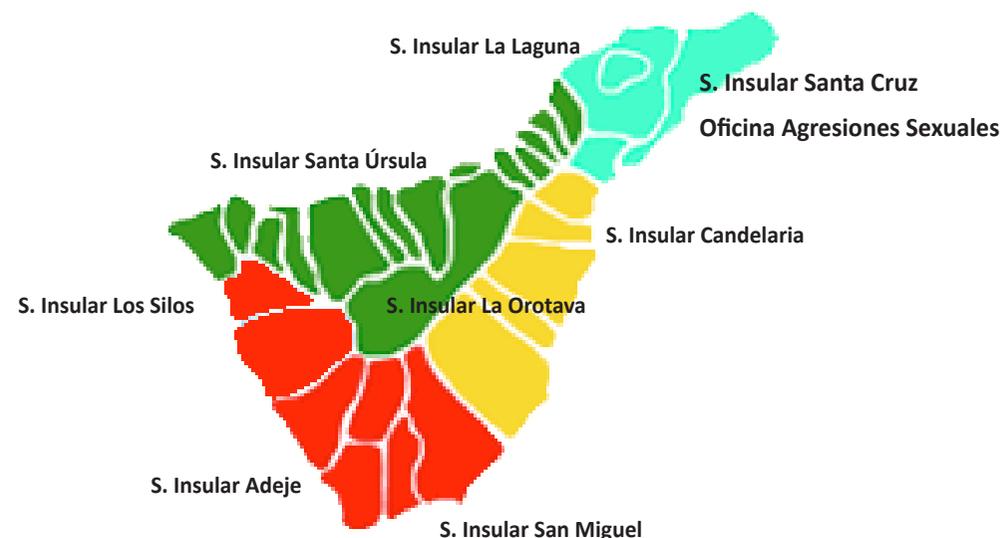
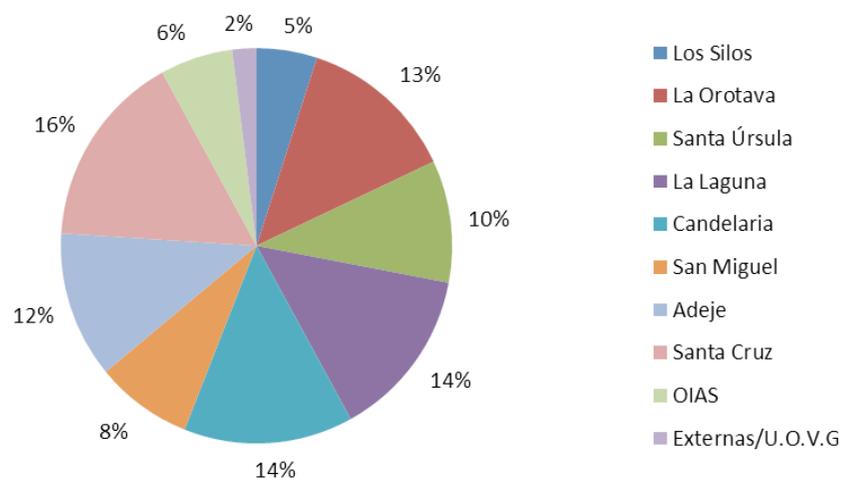


Tabla 94. Número de mujeres atendidas del Servicio Insular por oficina. Año 2011.

Los Silos	134
La Orotava	309
Santa Úrsula	258
La Laguna	360
Candelaria	342
San Miguel	219
Adeje	295
Santa Cruz	425
OIAS	141
Externas / U.O.V.G	46
TOTAL	2.529

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Gráfica 149. Mujeres atendidas por oficina. Servicio Insular. Enero-Noviembre 2011.



Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Se ha producido un incremento en el número de mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular pasando de 2.404 en 2010 a 2.529 en 2011, lo que se corresponde con un 5% más respecto al año anterior. Es importante tener en cuenta que las oficinas del Servicio Insular permanecieron cerradas durante un mes y medio.

De las mujeres atendidas durante el año 2011, la distribución por oficinas muestra que las de mayor demanda de atención son las ubicadas en la zona metropolitana (30% del total de la demanda), seguidas en orden de importancia por la Oficina de Candelaria (14% de la demanda), La Oficina de La Orotava (13% del total de la demanda) y la Oficina de Adeje (12% del total de la demanda), lo que coincide con las oficinas ubicadas en las comarcas con mayor índice de población.

Tabla 95. Número de mujeres atendidas por municipio de residencia. Mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular. Año 2011.

Municipio de Residencia	TOTAL	% respecto al total
Santa Cruz de Tenerife	525	20,7
La Laguna	390	15,4
El Rosario	35	1,4
Tegueste	19	0,7
Tacoronte	88	3,5
El Sauzal	23	1
La Matanza	38	1,5
La Victoria	41	1,6
Santa Úrsula	44	1,7
La Orotava	142	5,6
Los Realejos	114	4,5
Puerto de la Cruz	65	2,6
San Juan de la Rambla	15	0,6
La Guancha	4	0,1
Icod de los Vinos	75	3
Garachico	14	0,5
El Tanque	7	0,3
Buenavista del Norte	20	0,8
Los Silos	10	0,4
Candelaria	166	6,6
Arafo	23	0,9
Güimar	105	4,1
Fasnia	7	0,3
Arico	11	0,4
Granadilla	113	4,5
San Miguel de Abona	72	2,8
Vilaflor	3	0,1
Arona	227	9
Adeje	81	3,2
Santiago del Teide	11	0,4
Guía de Isora	30	1,2
Otros	11	0,4
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).



Por municipio de residencia, se observa que los lugares de procedencia de las mujeres más representativos son los de Santa Cruz y La Laguna (36% de las mujeres atendidas). Seguidos en orden de importancia por los municipios de Arona, Candelaria y La Orotava.

Los municipios de procedencia con menor volumen de demanda son: Vilaflor, La Guancha, El Tanque y Fasnia. Aunque es cierto que estos municipios cuentan con menos población que los nombrados anteriormente, no por ello implica que la incidencia de la violencia sea menos importante, puesto que los servicios que dependen del Cabildo no atienden a la totalidad de las víctimas de la Isla, sino a aquellas que acuden de forma voluntaria a estos recursos.

En este sentido es importante aclarar que los datos que se exponen, no son reflejo de la realidad de la incidencia de la violencia de género en la isla de Tenerife, sino de la población que es atendida (mujeres y sus hijos/as) por los diferentes Recursos y Servicios de la Red de Intervención Especializada en Violencia de Género dependientes de este Cabildo Insular.

Tabla 96. Número de consultas por Áreas de Intervención. Mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular. Años 2010 y 2011.

	Año 2010	Año 2011
Área Social	5.236	5.678
Área Psicológica	5.198	6.688
Área Jurídica	5.002	5.430
TOTAL	15.436	17.796

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Hasta el momento se ha hablado de mujeres atendidas, sin embargo si se realiza un análisis del número de consultas desde las diferentes áreas de intervención durante el año 2010 y el año 2011, se observa que el número total de consultas del año 2011 es superior a las habidas durante todo el

año 2010. En este sentido, aunque el incremento en el número de mujeres atendidas como se ha podido observar anteriormente no ha sido muy elevado, si ha habido un aumento significativo en el número de consultas, que pasó de 15.436 a 17.796, suponiendo un 15% (2.360 consultas) más de atenciones en solo un año.

Esta situación está muy relacionada con la coyuntura económica actual, que ha generado que a la problemática de la violencia de género se añadan otro tipo de circunstancias socioeconómicas que dificultan el acceso a la vida independiente de la persona usuaria y de sus hijos e hijas. Esta situación implica un proceso de intervención integral durante un mayor periodo de tiempo.

¿Por qué se hace la diferencia entre mujeres atendidas y consultas o atenciones? Porque una intervención integral conlleva un número indeterminado de atenciones por cada una de las personas usuarias de la Red, hasta que se considera que se encuentra en condición de recibir el alta terapéutica. De este modo, si se habla solo del número de mujeres atendidas, no se reflejaría el volumen de trabajo real de los Recursos y Servicios.

Tabla 97. Número de menores atendidos/as. Año 2011.

Número de menores atendidos/as
265

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

La legislación vigente en materia de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) contempla a los hijos e hijas menores de las mujeres en situación de violencia de género como víctimas directas de esa violencia, motivo por el que desde la Unidad Orgánica de Violencia de Género del IASS, y a través de sus Recursos y Servicios se interviene con los y las menores, cuya guarda y custodia corresponde a las mujeres.

Tabla 98. Número de mujeres y menores acogidas/os por recurso. Año 2011.

	Mujeres	Menores
Casas de Acogida	51	69
Pisos Tutelados	24	32
TOTAL acogimientos	166	170

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Durante el año 2011 se han acogido 148 mujeres por parte del DEMA (Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas) de las cuales 91 pasaron a CAI (Centro de Acogida Inmediata).

De las 91 mujeres acogidas por el CAI, 51 ingresaron en Casas de Acogida junto a 69 menores y de esas 51, 24 mujeres y 32 menores pasaron a Pisos Tutelados.

En lo relacionado con los recursos alojativos, si bien se ha reducido el número de acogimientos de mujeres (de 173 en 2010 a 166 en 2011), se ha incrementado el número de menores en un 7% (de 158 menores en 2010 a 170 en 2011). Este hecho viene dado porque las mujeres que solicitan acogimiento durante el año 2011 se caracterizan por tener a su cargo un mayor número de hijos e hijas que las acogidas en 2010.

Todo proceso de acogida comienza en el DEMA, dispositivo que se activa a través del 112 y que acude ante cualquier situación de urgencia o emergencia. Si durante la intervención, la mujer demanda acogimiento, se la traslada al inmueble destinado para tal fin, lugar en el que puede permanecer hasta un total de 96 horas. Superado este periodo y en el caso de que fuera necesario, es ingresada en el CAI, donde puede permanecer por un total de 15 días. Durante este tiempo, se lleva a cabo un estudio que permitirá obtener una valoración con las orientaciones más idóneas para poner en práctica en cada uno de los casos con los que se interviene.

Una vez superada esta permanencia, si la víctima sigue necesitando acogimiento, se procedería al traslado a la casa de acogida, si no será derivada a las oficinas del Servicio Insular. En la Casa de Acogida se llevará a cabo un plan de intervención en el que se establecen los objetivos a alcanzar durante su permanencia. El tiempo que puede permanecer en una casa de acogida es hasta de un año, según la legislación canaria vigente en materia de violencia de género (Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género).

El cuarto nivel de acogimiento es el de Piso Tutelado, lugar en el que también pueden permanecer hasta un año, en el que se seguirá interviniendo para conseguir alcanzar los objetivos necesarios para establecer la vida independiente y normalizada. Los casos que pasan a Piso Tutelado normalmente son los que necesitan un poco más de tiempo para conseguir ahorrar el dinero suficiente que les permita iniciar una independencia con garantías de estabilidad.



PERIODO DE ESTANCIA MEDIA EN RECURSOS ALOJATIVOS

Tabla 99. Periodo estancia media. Casas de Acogida y Pisos Tutelados. Año 2011.

Centro de la Mujer	7 meses
Carmen Castilla	4 meses
Nira	4 meses y medio
Tejedoras	3 meses y medio
Fayna I	4 meses
Fayna II	5 meses
Moreyba	6 meses

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Tabla 100. Periodo de estancia media. CAI. Año 2011.

Periodo de estancia media CAI
25 días

Es importante tener en cuenta que de las 91 mujeres acogidas en CAI, 59 superan el periodo de estancia establecido (19 días). De tal modo que si se saca el periodo de estancia media de esas 59 mujeres, la media es de 38 días.

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

La media de estancia en Casas de Acogida es de 5 meses y la media de estancia en pisos tutelados es de 4 meses y medio.

En cuanto al periodo de estancia media en los recursos alojativos, un dato relevante es que, mientras en las casas y pisos permanece estable en los años 2010 y 2011, 5 meses en casas y 4 meses y medio en piso, en el Dispositivo de Emergencia ha pasado en un año de 12 a 25 días de estancia media.

Como se puede comprobar, la mayoría de las mujeres no agotan el tiempo de estancia en los recursos alojativos (casas y pisos), pues desde el principio se trabaja con ellas la consecución de la vida independiente a través de su plan de intervención.

CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES ATENDIDAS

No existe un perfil de mujer en situación de violencia de género, ya que estas presentan una diversidad de características sociodemográficas (edad, estado civil, nacionalidad, nivel de estudios, situación de actividad...). El principal factor de riesgo para convertirse en víctima de violencia de género es el hecho de ser niña o mujer, lo que significa que cualquier mujer puede ser susceptible de sufrir violencia de género en algún momento de su vida.

Tabla 101. Mujeres atendidas según nacionalidad. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Española	2.076	82,09
Extranjera comunitaria	120	4,74
Extranjera europea no comunitaria	18	0,71
Extranjera procedente de Iberoamérica	233	9,21
Extranjera procedente de África	27	1,07
América del Norte	1	0,04
Asia	6	0,24
Doble Nacionalidad (una la española)	45	1,78
Doble Nacionalidad	3	0,12
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Del total de mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular, el 84% son españolas y el 16% restante extranjeras (408 mujeres). En el caso de las extranjeras, proceden mayoritariamente de América Central y del Sur, seguidas en orden de importancia por las extranjeras procedentes de Europa Comunitaria.

Tabla 102. Mujeres extranjeras atendidas según situación administrativa. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Regular	367	90
Irregular	41	10

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

El 90% de las mujeres extranjeras atendidas por las diferentes oficinas distribuidas por toda la Isla se encuentran en situación administrativa regular, frente a un 10% que están en situación administrativa irregular.

Actualmente y en materia de extranjería, la Unidad Orgánica de Violencia de Género trabaja a través de un Protocolo firmado con la Subdelegación de Gobierno denominado Protocolo Interinstitucional de Intervención con víctimas de Violencia de Género Extranjeras, conocido como PIE, que nació en Tenerife en el año 2008, como consecuencia de la necesidad detectada de establecer una vía de regularización administrativa para mujeres que se encuentren en situación de violencia de género. Este Protocolo es pionero a nivel estatal y referente para otras Comunidades Autónomas.

El PIE, crea una vía procedimental para la regularización de las mujeres extranjeras que se encuentren en situación de violencia de género, que ostenten una orden de protección o sentencia condenatoria contra sus agresores, que minimiza los trámites burocráticos que tan complicados pueden ser, sobre todo para las mujeres extranjeras, que en muchas ocasiones desconocen el idioma.

Desde su puesta en marcha en Noviembre del año 2008 y hasta la fecha actual, se han elevado a extranjería por este conducto 487 consultas y se han regularizado por esta vía 91 mujeres extranjeras, quienes cumplían con los requisitos.

Tabla 103. Mujeres atendidas según edad. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Menor de 18 años	80	3,16
De 19 a 25 años	264	10,44
De 26 a 35 años	691	27,32
De 36 a 45 años	843	33,33
De 46 a 55 años	458	18,11
De 56 a 65 años	151	5,97
Más de 65 años	41	1,62
No especificada	1	0,04
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Del total de mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular durante el año 2011, la mayor proporción se encuentra en el intervalo de edad de entre 26 y 45 años (60% del total de mujeres atendidas). Es importante destacar que el número de mujeres menores de edad fue de 80.

En relación a la edad de las mujeres atendidas, hay que hacer especial referencia al aumento de mujeres menores de 18 años, pasando de 33 en 2010, lo que supone el 1,4% del total de mujeres atendidas a 80 en 2011, que es el 3,16% del total. Este dato podría ser el reflejo de un incremento de la violencia de género en edades adolescentes, situación que se ha venido visibilizando a través de los Institutos de Secundaria.



Tabla 104. Mujeres atendidas según estado civil. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Soltera	945	37,4
Casada	845	33,4
Separada legalmente	138	5,5
Divorciada	556	22
Viuda	38	1,5
No especificado	7	0,3
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

En lo que respecta al Estado Civil, entre las mujeres atendidas por el Servicio Insular, existe aproximadamente la misma proporción de mujeres solteras (37% del total) y casadas (33% del total), siendo estas dos categorías las más representativas.

Tabla 105. Mujeres atendidas según relación con el agresor. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Cónyuge	705	28
Pareja	126	5
Pareja de Hecho	124	5
Ex-pareja	1.340	53
Amigo/Conocido	63	2
Familiares	125	5
Personas del entorno laboral	18	1
Desconocido	28	1
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

En el 53% de los casos para el año 2011, el maltratador era la expareja y en el 28% el cónyuge.

Tabla 106. Mujeres atendidas según nivel de instrucción. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Sin Estudios (No sabe leer ni escribir)	46	2
Sin Estudios (Sabe leer y escribir)	78	3
Estudios Primarios (5º EGB)	786	31
Estudios Secundarios - Graduado Escolar	719	28
Bachillerato BUP/COU – FP	350	14
Ciclos Medios de Formación Profesional	177	7
Ciclos Superiores de Formación Profesional	112	4
Estudios Universitarios	244	10
No especificado	17	1
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

La mayor proporción de mujeres atendidas tenían estudios primarios o secundarios (59% del total).

Sin embargo, es en este indicador donde se refleja claramente que el nivel formativo no es un condicionante para sufrir la violencia de género, ya que un 10% tiene estudios universitarios (244 mujeres).

Tabla 107. Mujeres atendidas según situación laboral. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Empleada	598	24
Desempleada	1.522	60
Estudiante	83	3
Trabaja en el Hogar	43	2
Trabaja por Cuenta Propia	80	3
Empleada sin contrato laboral	45	2
Pensionista	158	6
TOTAL	2.529	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

La situación de desempleo es la más habitual entre las mujeres atendidas por el Servicio Insular (60% del total). Esto es el reflejo de la dependencia económica de la víctima con respecto al agresor en muchos casos, lo que dificulta en gran medida el abandono de la situación de violencia, máxime cuando hay menores a cargo.

Tabla 108. Mujeres atendidas según tipo de violencia. Año 2011.

Física	1.686
Psicológica	2.381
Contra la libertad sexual	574
Control Económico	949
Control de las relaciones sociales y el tiempo	1.397
Abuso Sexual a menores	16
Acoso Sexual	33
Tráfico de mujeres	8
Otras formas de violencia: control de los derechos sexuales y reproductivos, mutilación genital femenina y otras	5

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

En este apartado referente al tipo de violencia sufrida, el número total es superior al número de usuarias atendidas en el Servicio Insular ya que se dan casos en los que las mujeres sufren más de un tipo de violencia.

Dentro de las tipologías de violencia, la más representativa es el maltrato psicológico (34% del total), seguida en orden de importancia por el maltrato físico (24% del total), el control de las relaciones sociales y el tiempo (20% del total) y el control económico (13% del total).

Es importante hacer referencia a que el maltrato contra la libertad sexual de las mujeres, se da con mucha frecuencia dentro de las relaciones de pareja.

DENUNCIAS

De las mujeres atendidas por el Servicio Insular durante el año 2011, un 64% había interpuesto denuncia (1.612 mujeres) y un 36% no lo había hecho (917 mujeres).

Se ha detectado un pequeño aumento en el número de mujeres que interponen denuncias incrementándose del 58% en 2010 al 64% en 2011. Este dato se puede considerar muy positivo puesto que además de denunciar el delito, es la denuncia la que le abre la vía a una serie de medidas de protección y derechos establecidos legalmente para las mujeres en situación de violencia de género. Aun así es importante destacar que cualquier mujer que esté sufriendo una situación de violencia, independientemente de la interposición de denuncia, va a ser atendida por la Red Especializada dependiente del Cabildo Insular.

Aun así es importante destacar que en la Red de Intervención Especializada se atiende a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido una situación de violencia de género, independientemente de la interposición de denuncia o no por parte de la mujer, de la nacionalidad y/o situación administrativa, tal como expresa la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



CARACTERÍSTICAS DE LAS Y LOS MENORES

Tabla 109. Menores atendidas/os según edad. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
De 0 a 3 años	28	11
De 4 a 7 años	93	35
De 8 a 11 años	78	29
De 12 a 15 años	42	16
De 16 a 18 años	24	9
TOTAL	265	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

De los/as menores atendidos/as por el Servicio Insular, la mayor proporción se encuentra en el intervalo de edad de entre 4 y 11 años (64% del total de menores atendidos/as).

Tabla 110. Menores atendidas/os según situación de escolarización. Año 2011.

	TOTAL	% respecto al total
Escolarizados/as	253	95,5
No escolarizados/as	12	4,5
TOTAL	265	100

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

El 95,5% de los menores atendidos durante el 2011, están escolarizados.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Ayudas económicas de emergencia

Tabla 111. Ayudas económicas de emergencia. Año 2011.

Ayudas solicitadas	267
Ayudas concedidas	252
Ayudas denegadas	15

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Durante el año 2011 se resolvieron 252 solicitudes de ayudas económicas de emergencia. El número total de beneficiarias fueron 215, puesto que algunas personas recibieron varias ayudas en diferentes conceptos.

El 75% de los conceptos de solicitud de ayudas eran para cubrir necesidades básicas (alimentos, agua, luz, higiene, vestimenta,...y/o alojativas: alquiler vivienda habitual,...).

Altas por consecución de objetivos usuarias Oficinas del Servicio Insular. Año 2011

Durante el año 2011 se dio de alta por consecución de objetivos a 502 de las mujeres atendidas por las oficinas del Servicio Insular. Cuando hablamos de consecución de objetivos se hace referencia a aquellas mujeres que una vez finalizado su plan de intervención de manera satisfactoria, han conseguido iniciar una vida independiente y normalizada con garantías de seguridad y permanencia en el tiempo.

ATENPROS (Teleasistencia móvil) tramitados a usuarias de las Oficinas del Servicio Insular. Año 2011

Durante el año 2011 se tramitaron un total de 241 Atenpros a usuarias de las oficinas del Servicio Insular.

El servicio de Teleasistencia Móvil para mujeres en situación de violencia de género ofrece a las mujeres que cuenten con una orden de protección la posibilidad de acceder a una atención inmediata y a distancia, asegurando una respuesta rápida a las eventualidades que les pueda sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en el que se encuentren.

Inserciones laborales

De las 803 mujeres insertables laboralmente con las que se ha trabajado en las oficinas del Servicio Insular en este sentido, han conseguido insertarse un total de 197 mujeres.

Derivaciones al Servicio Insular según recursos

En el 27% de los casos las mujeres acuden a los Servicios por iniciativa propia. En el 73% de los casos, las mujeres atendidas por el Servicio Insular han sido derivadas por algún Recurso.

De los Recursos que han realizado derivación los que representan un mayor porcentaje son: otros recursos de la Red de Intervención Especializada en Violencia de Género (27% del total de derivaciones), Servicios Sociales (24% del total de derivaciones) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (16%)

Esta es la distribución porcentual de las derivaciones según el Recurso:

- Derivada de otro recurso de la Red: 27%.
- Derivada de Servicios Sociales Comunitarios: 24%.
- Derivada de Servicios de Atención a Mujeres: 10%.
- Derivada de la Guardia Civil: 10%.
- Derivada de otros ámbitos de actuación profesional: 8%.
- Derivada desde recursos sanitarios: 7%.
- Derivada de Policía Nacional: 6%.
- Derivada de otros servicios sociales especializados: 3%.
- Derivada de Juzgado o Fiscalía: 3%.
- Derivada de Policía Local: 2%.



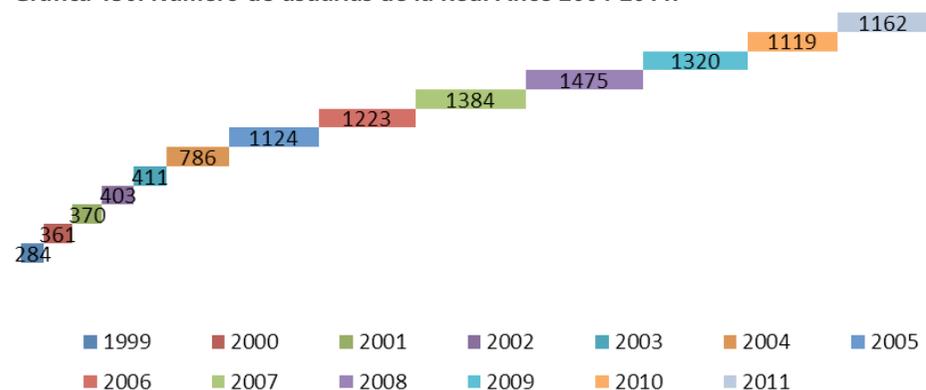
DATOS DESTACABLES: COMPARATIVA AÑOS 2004 A 2011.

Características sociodemográficas de las personas usuarias

A la hora de llevar a cabo una **comparativa de los datos**, se va a tomar como referencia el periodo encuadrado desde la apertura de la Unidad Orgánica de Violencia de Género en 2004 hasta el año 2011. Se analizarán aquellos datos en los que se hayan producido modificaciones relevantes que puedan suponer un cambio en las características sociodemográficas de las personas usuarias de los recursos y servicios especializados en la atención a mujeres que sufren violencia de género.

En relación al número de usuarias atendidas, la evolución del número de expedientes nuevos abiertos por año muestra como desde el año 1999 con el Programa de Atención a la Mujer, pasando por el año 2004 fecha de apertura de la Unidad Orgánica de Violencia de Género y hasta la fecha actual, la demanda de atención se ha incrementado. De ese modo el número de **usuarias de la Red ha sido de 11.422 mujeres en ese periodo (2004-2011)**.

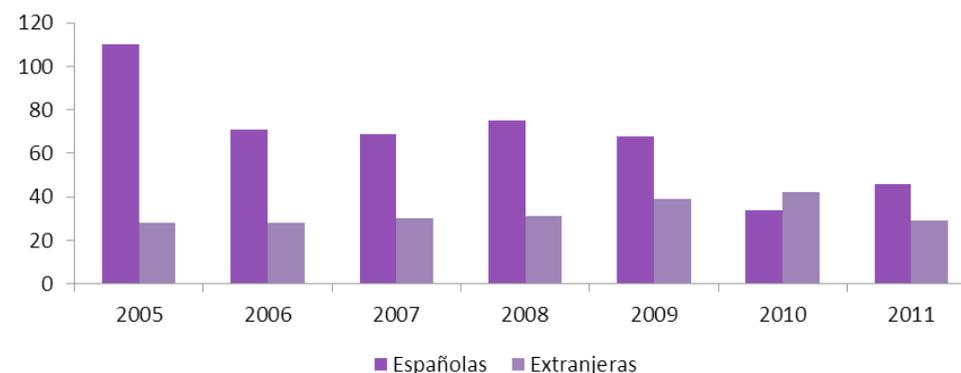
Gráfica 150. Número de usuarias de la Red. Años 2004-2011.



Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

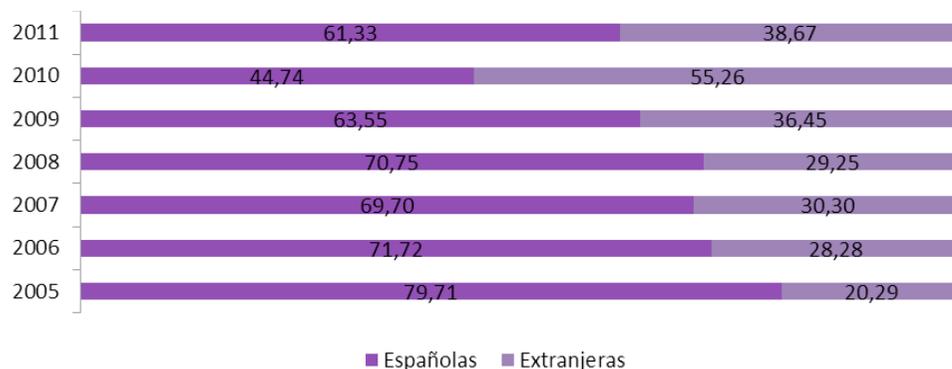
Nacionalidad. En la distribución de las mujeres usuarias de los recursos de la Red, se muestra que la proporción de mujeres españolas y extranjeras son un reflejo de la realidad social de la población de la Isla (entre un 15-20% de mujeres extranjeras). Sin embargo, si nos trasladamos a los recursos alojativos, los gráficos referentes a la evolución de la proporción de mujeres por nacionalidad muestran como desde el año 2005 hasta el año 2010, la tendencia de la presencia de mujeres extranjeras ha ido en alza, llegándose en el 2010 a superar el número de mujeres españolas acogidas (55,26% de extranjeras). En 2011, esa tendencia se invierte, coincidiendo nuevamente con la realidad social, la coyuntura económica ha provocado que el volumen de población extranjera de la isla se haya reducido, en muchos casos derivado del retorno a los países de origen.

Gráfica 151. Nacionalidad de las usuarias de los Recursos Alojativos (Casas de Acogida y Pisos Tutelados). Años 2005-2011.



Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS).

Gráfica 152. Porcentaje de mujeres españolas y extranjeras usuarias de Recursos Alojativos (Casas de Acogida y Pisos Tutelados). Años 2005-2011.

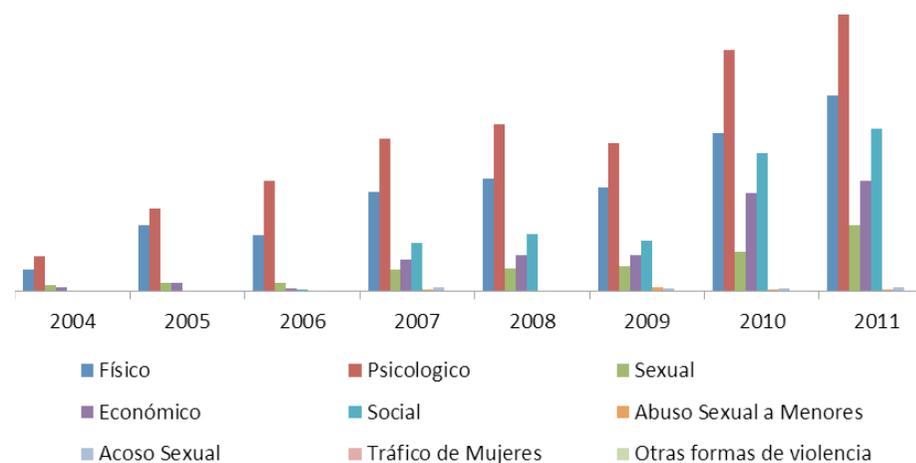


Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Tipo de Violencia. Si analizamos la incidencia de las tipologías de violencia que sufren las mujeres usuarias, podemos comprobar que se mantiene la misma tendencia durante el periodo 2004-2011, siendo el maltrato psicológico el más representativo, seguido del físico, el control de las relaciones sociales y el tiempo y el económico (como muestran los gráficos).

Nivel de estudios. La tendencia en cuanto al nivel de estudios se mantiene constante, siendo los más representativos los estudios primarios, secundarios y bachillerato, si bien es cierto que están representados todos los niveles educativos, al igual que en la realidad de la sociedad insular, lo que significa que las mujeres que sufren violencia de género no presentan unas características diferentes al resto de las mujeres, sino que puede sufrirla cualquier mujer, solo por el hecho de serlo.

Gráfica 153. Tipología de violencia. Años 2004-2011.



Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Gráfica 154. Nivel de estudios. Años 2004-2011.



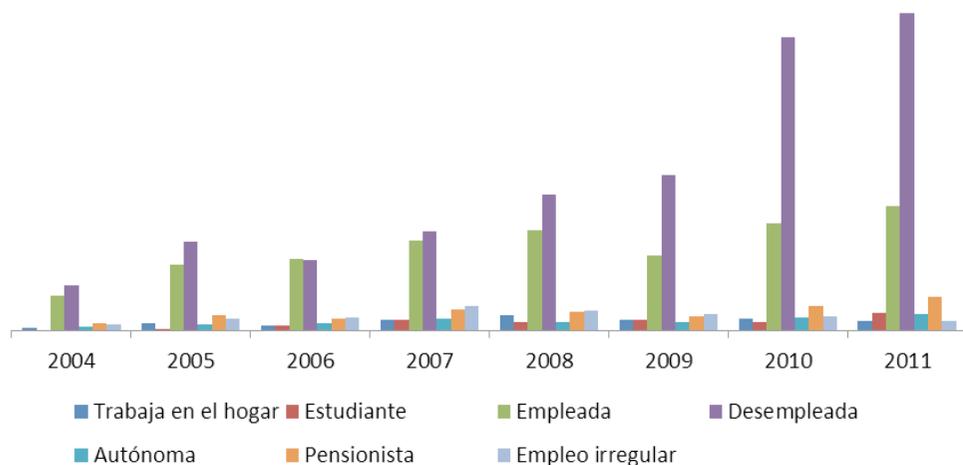
La información relativa al año 2009 no se encuentra disponible.

Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).



Situación Laboral. En relación a la situación laboral, analizando el mencionado periodo (2004-2011) se observa que la situación de desempleo es la que destaca en las mujeres usuarias de la Red, produciéndose un mayor incremento en los últimos años derivado de la coyuntura económica actual, lo que vuelve a ser un reflejo de las situaciones que afectan a la sociedad de la Isla.

Gráfica 155. Situación laboral. Años 2004-2011.

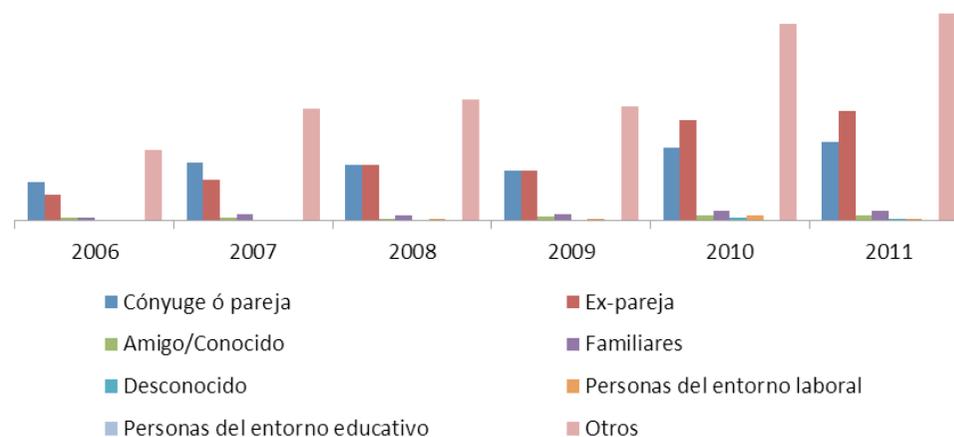


Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

Vínculo agresor. El dato referente al vínculo con el agresor se empieza a recoger estadísticamente a partir del año 2006.

Mientras en los primeros años de referencia (2006-2007) se observa una mayor presencia de cónyuge o pareja como agresor, durante el periodo 2008-2009 se equipara la proporción con la expareja, a partir del año 2010 la tendencia se invierte y son más los casos en los que el agresor es la expareja, que es la tendencia que se mantiene en la actualidad.

Gráfica 156. Vínculo con el agresor. Años 2006-2011.



Fuente: Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS).

En definitiva, los datos relativos a la evolución de las características de las mujeres atendidas por la Red, ponen de manifiesto nuevamente que no existe un perfil de mujer en situación de violencia de género y que cualquier mujer, solo por el hecho de serlo, es susceptible de sufrirla.

Tras este amplio recorrido por los datos extraídos del Informe Anual correspondiente a 2011 realizado por la Unidad Orgánica de Violencia de Género del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IAS) del Cabildo Insular de Tenerife, se considera interesante aportar otros datos de especial interés que nos acercan a nuestra realidad en materia de violencia de género.

Según el Informe de Actividad 2012 del Servicio de Atención a la Mujer Víctima de Violencia de Género (SAMVV) del Instituto Canario de la Igualdad, durante el año 2012 se recibieron un total de 5.836 llamadas con demandas relacionadas con situaciones de violencia de género, solo en la isla de Tenerife.

En cuanto al ámbito judicial, fueron solicitadas solo en Canarias durante el año 2010, un total de 2.719 órdenes de protección (Fuente: Web del Instituto de la Mujer, <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/>), de las cuales fueron acordadas un 62,30%, es decir, 1.694 órdenes concedidas.

El Boletín estadístico mensual sobre violencia de género publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del pasado mes de diciembre de 2012, arroja datos relativos a la problemática de la violencia de género en la provincia de Santa Cruz de Tenerife a tener en cuenta:

- Durante los meses de enero a septiembre de 2012 se interpusieron un total de 2.650 denuncias por violencia de género en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- En cuanto a la atención policial activa, a fecha de 31 de diciembre de 2012, existían 873 mujeres con protección policial activa en la provincia. Se contabilizaron además un total de 23 dispositivos electrónicos de seguimiento en el ámbito de la violencia de género y 332 usuarias de Atenpro (Servicio telefónico de atención y protección para víctimas de violencia de género).

- A fecha 31 de diciembre de 2012, se señala un total de 113 internos que cumplen condena en Centros Penitenciarios con delitos por violencia de género en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Desde el inicio en 2007 del Servicio de Llamadas de Violencia de Género 016, Servicio de atención y asesoramiento legal telefónico, hasta el 31 de diciembre de 2012, se han realizado un total de 10.063 llamadas desde la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. De estas, 7.632 fueron efectuadas por usuarias, 2.193 por personas allegadas y/o familiares y 235 por otras personas.
- En cuanto a los datos económicos, ha aumentado progresivamente desde el año 2006 el número de mujeres que han sufrido violencia de género que son perceptoras de la Renta Activa de Inserción en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, pasando de 382 mujeres en 2006 a 1.050 mujeres en 2012, lo que supone un incremento del 174,87%.



ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género, en sus múltiples formas y manifestaciones (violencia psicológica, física, económica o sexual a las que se ven sometidas las mujeres por el hecho de serlo), es un grave problema que sufren millones de mujeres en todo el mundo, convirtiéndose en la expresión más grave de la desigualdad de género. Esta violencia que no distingue fronteras, culturas, edades..., constituye un grave atentado contra los derechos humanos fundamentales de las mujeres y las niñas. Se manifiesta tanto en la vida pública como en la vida privada y constituye una expresión del poder y dominio patriarcal a nivel mundial.

La violencia contra las mujeres tiene un carácter estructural y está vinculada al establecimiento de relaciones jerárquicas de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico y laboral, entre otros, basadas en la división sexual del trabajo y en la asunción de roles sociales y pautas culturales diferenciadas. Las situaciones de violencia que padecen las mujeres afectan a todos los aspectos de su vida y es una de las lacras sociales más preocupantes en la actualidad, pues constituye uno de los principales problemas al que nos hemos de enfrentar día a día.

A pesar de la normativa aprobada tanto a nivel estatal (Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) como a nivel autonómico (Ley 16/2003, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género), las cifras de mujeres que se encuentran en situación de violencia de género no disminuyen sino que aumentan, tal y como muestran los datos del estudio estadístico que indican que solo en la isla de Tenerife ha habido en un año un aumento del 5% de mujeres atendidas por los Servicios Insulares de Atención Integral e Intervención Especializada en Violencia de Género del IASS.

La promulgación de leyes a pesar de suponer un avance importante en la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres, no ha sido suficiente para el abordaje de este tema tan complicado y arraigado en nuestra sociedad. En este sentido, cabe destacar que durante el año 2012 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife se recibieron 6.330 llamadas al 112, 1.622 llamadas al 016, se interpusieron 3.471 denuncias y se dispusieron 2.630 órdenes de protección.

Otro asunto importante a tratar es la importancia de entender el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, ya que si bien es cierto que tanto mujeres como hombres están expuestas/os a ser víctimas de acoso mayoritariamente son las mujeres las acosadas y los hombres los acosadores, fundamentalmente porque se produce dentro de una estructura de poder de género concretándose no solo en la organización jerárquica vertical sino también horizontal, estando estrechamente relacionado con la situación y posición de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Los únicos datos relativos a estos dos tipos de acoso de los que se dispone en este estudio son los relativos a las intervenciones que se realizan desde las oficinas del Servicio Insular, según los cuales durante el año 2011 se atendieron a 33 mujeres por acoso sexual. La búsqueda de datos relativos a estos fenómenos no ha sido fructífera ya que no se ha encontrado información al respecto, solamente la recogida en el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2011 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, según la cual en ese año se realizaron 498 actuaciones en materia de acoso sexual con resultado de 6 infracciones y 213 actuaciones en materia de acoso por razón de sexo con resultado de 8 infracciones.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es una manifestación más de la discriminación por razón de sexo que sufren las mujeres y que *forma parte de una trama de relaciones cotidianas y toleradas que tienen en común la desvalorización de las mujeres* (Pernas, 2.000). Las condiciones laborales de las mujeres caracterizadas por la mayor inestabilidad y precariedad (sueldos inferiores, alto porcentaje de contratos a jornada parcial, alto porcentaje de contratos temporales, etc.), y más en el momento de crisis

económica y financiera en el que nos encontramos, dificulta la denuncia de actos violentos como el acoso sexual o por razón de sexo, fundamentalmente por el miedo a perder el empleo, por el temor de ser objeto de represalias, por la falta de seguridad en conseguir la credibilidad suficiente o porque simplemente no se reconocen ciertas actuaciones como acoso, entre otras.

Sensibilizar a la población sobre la problemática que rodea al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, enmarcándolos dentro del término de violencia de género, y promover el desarrollo de los protocolos de actuación en esta materia en las empresas y en las administraciones públicas, tal y como se recoge en la legislación vigente en esta materia, se convierte en un objetivo prioritario para su erradicación.

En otro orden de cosas y teniendo en cuenta los datos ofrecidos en este estudio, uno de los principales signos de alarma que debe ser tomado en consideración, es el número de mujeres menores de 18 años que son atendidas en las oficinas del Servicio Insular en la isla de Tenerife. Concretamente, del año 2010 al año 2011 se ha pasado de atender a 33 mujeres a atender a 80, lo que puede ser indicativo de que o bien hay un mayor conocimiento entre las menores de edad sobre los indicadores de la violencia de género y los recursos que están a su disposición o bien ha habido un aumento de conductas violentas basadas en las relaciones de poder de los jóvenes hacia las jóvenes.

A pesar de no poder aseverar categóricamente la segunda afirmación, lo que parece claro es que ha habido un agravamiento de las relaciones violentas entre la población joven, lo que viene siendo denunciado por el profesorado de los Institutos de Enseñanza Secundaria, así como por parte de las personas expertas en el fenómeno de la violencia de género, quienes manifiestan que se está dando un retroceso en cuanto a los valores de igualdad de género al observar de manera reiterada en las aulas comportamientos sexistas asumidos con normalidad entre el alumnado de los centros.

La existencia de mujeres jóvenes en situación de violencia de género indica la existencia de jóvenes maltratadores, por lo tanto la puesta en marcha de

acciones preventivas en el contexto educativo, no solo dirigidas a niñas y mujeres adolescentes sino también a niños y hombres adolescentes se convierte en prioritario para evitar que se conviertan en hombres y mujeres adultas inmersas en un sistema que legitima la violencia contra las mujeres. Como se indica el estudio "Igualdad y prevención de la violencia de género en la adolescencia": *"el trabajo educativo específico contra la violencia de género disminuye el riesgo de ejercerla o de sufrirla"*.

El abordaje de la violencia de género requiere un cuestionamiento profundo de las bases culturales que sostienen la violencia contra las mujeres para que se modifique la estructura social patriarcal que la tolera. Realidad que debe ser intervenida desde diferentes ámbitos y con la implicación de los poderes públicos con inversiones en programas de prevención, sensibilización y formación.

Otro de los ámbitos en los que se refleja con mayor crudeza la violencia de género es el económico. Los datos manifiestan que el 60% de las mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular están en situación de desempleo, lo que puede dificultar la salida de la situación de violencia por la dependencia económica hacia el agresor. Otros datos como que ha aumentado el número de mujeres que han sufrido situaciones de violencia de género que solicitan y perciben la RAI en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, o que solo 197 de las 803 mujeres con posibilidades de reinserción laboral que fueron atendidas por las Oficinas consiguieron un empleo, ponen de manifiesto la difícil situación económica en la que muchas de estas mujeres se encuentran.

Atender las dificultades económicas de las mujeres víctimas de violencia de género a la hora de diseñar y poner en marcha no solo las intervenciones con estas sino las políticas públicas de atención a personas en situación de vulnerabilidad se debe situar, por lo tanto, en un lugar prioritario.

Otro de los grandes problemas que aún se mantiene invisibilizado son las otras víctimas de este fenómeno: las hijas y los hijos de las mujeres que han sufrido situaciones de violencia de género. En 2011, fueron atendidos/as 265 menores por esta causa desde las oficinas del Servicio Insular y de 2010 a 2011 se



experimenta un aumento de los y las menores acogidos/as en recursos alojativos con sus madres pasando de 158 a 170 menores.

Miguel Lorente, ex-Delegado del Gobierno contra la Violencia de Género, en su artículo “Paternidad Criminal” publicado en el diario El País, señala: “esta violencia se trata de una violencia dirigida contra la mujer que se extiende a los hijos e hijas. (...) Cuando el agresor además de pareja es padre, utiliza la violencia para conseguir sus dos objetivos (...) cuando las circunstancias ya no permiten controlarla porque se ha producido la separación, un agresor frío y calculador puede desviar la violencia hacia otras personas. Entonces, los hijos e hijas aparecen como víctimas potenciales”.

Los y las menores no siempre son el objeto de la violencia pero siempre son víctimas directas de la situación de violencia de género, lo que puede producir efectos en su desarrollo emocional, cognitivo, emocional y social y por supuesto en su salud física, psíquica y social que va a marcar el resto de su vida.

Por otro lado, cuando los/as menores están expuestas/os a conductas violentas (ya sea como objeto de la misma o como observador/a) se corre el gran riesgo de que normalicen las relaciones violentas como relaciones deseables entre mujeres y hombres y entiendan la violencia como un medio válido para la resolución de conflictos. Patró, Limiñana y Martínez (2003) lo expresan como sigue: *“los niños que crecen en hogares violentos aprenden e interiorizan una serie de creencias y valores negativos sobre las relaciones con los otros y, especialmente, sobre las relaciones familiares y sobre la legitimidad del uso de la violencia como método válido para la resolución de conflictos, fruto todo ello de la interacción tanto de factores culturales y sociales como situacionales”*.

La intervención con menores víctimas directas de la violencia de género es fundamental dado que la vivencia de situaciones de violencia también puede acarrear consecuencias actitudinales futuras. Consecuencias que además son diferentes dado que mientras los niños aprenden a usar la violencia como manifestación de poder las niñas aprenden a adoptar conductas sumisas y de obediencia, perpetuando así la legitimación de la violencia contra las mujeres y las actitudes sexistas.

Otro de los aspectos a resaltar, es el auge de las nuevas tecnologías y las redes sociales, que en muchas ocasiones se han transformado en verdaderas prácticas de violencia contra las adolescentes y adultas, utilizadas como mecanismos de control y hostigamiento y perpetuando la violencia que se ejerce contra las mujeres. Resaltar el papel que juega Internet como transmisor y legitimador de la violencia contra las mujeres, a través de diferentes medios como pueden ser juegos, webs de contenido sexual, determinadas webs de contactos, etc. Internet y las redes sociales han construido un nuevo universo simbólico de dominación masculina.

Frente a todos estos aspectos de la violencia de género expuestos, nos encontramos con una situación de crisis económica que produce un agravamiento de las situaciones de violencia y que está siendo resuelta con la merma de recursos técnicos, personales y económicos destinados a atender y proteger a las mujeres que se encuentran en esta situación, y que además está recortando medios en lo fundamental: la prevención de actitudes sexistas que deriven en situaciones de violencia de género.

El abordaje de este grave problema para su erradicación precisa el compromiso activo de:

- **Por un lado los poderes públicos en cuanto a la ejecución de manera coordinada y eficaz de la legislación, el diseño de sus políticas generales educativas, sociales, jurídicas y laborales y la puesta en marcha de medidas específicas de prevención que coadyuven a su eliminación, con la dotación necesaria de recursos humanos, materiales y económicos.**
- **Por otro lado de las organizaciones sociales y económicas y de la sociedad en su conjunto, ya que la existencia de la violencia de género se deriva de los esquemas patriarcales que reproducimos diariamente hombres y mujeres y no se constituye como un problema que afecta solamente a las mujeres sino como un problema que afecta a toda la sociedad y limita el desarrollo social y comunitario.**

5/ CULTURA

DATOS MÁS RELEVANTES.

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

CONSUMO DE PRODUCTOS CULTURALES.

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO DE CULTURA.



DATOS MÁS RELEVANTES

La escasez de estudios y estadísticas encontradas sobre Cultura genera que la información de este apartado sea muy escasa, además la encontrada o hace referencia a un ámbito territorial superior al regional, o la información no aporta indicaciones sobre los comportamientos de mujeres y hombres en su participación en diversas actividades culturales, o carece de datos desagregados por sexo lo cual dificulta su uso en este informe por no ser representativos y además no permite el análisis desde la categoría de género.

- Existe una ausencia de datos del ámbito cultural, tanto de creación como de consumo de productos culturales, que imposibilita el análisis desde la categoría de género.
- La alfabetización tecnológica está ligada al nivel de estudios, a mayor nivel de estudios mayor uso de las TIC.
- Las mujeres canarias usan más las TIC hasta la 1ª etapa de Educación Secundaria, a partir de ese momento son los hombres los que más uso hacen de las mismas.

- En el caso de los hombres, el crecimiento en el uso de las TIC se produce de manera gradual, sin embargo este crecimiento en el caso de las mujeres es más variable.
- Las personas que están estudiando son quienes mayor uso hacen de las TIC, seguido de las personas ocupadas y paradas.
- Las mujeres que menos uso hacen de las TIC son las que se dedican al trabajo doméstico no remunerado.
- Más del 60% de la población canaria no ha asistido nunca o asiste muy poco a actos culturales.
- El Consumo de cultura entre mujeres y hombres es muy semejante.

USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

A medida que aumenta el nivel de estudios lo hace también el uso de las TIC, es decir la alfabetización tecnológica está ligada al nivel de estudios que se tenga.

El uso del teléfono móvil ya se ha afianzado en nuestra sociedad, presentando en todos los niveles educativos altos porcentajes de uso tanto en hombres como en mujeres. Los porcentajes en el uso del teléfono móvil entre mujeres y hombres son muy aproximados, las mayores diferencias se dan en “Analfabetas/os” donde son las mujeres quienes más hacen uso del móvil y en “Educación Primaria” que es a la inversa, es decir son los niños quienes más uso hacen del móvil.

En los niveles más bajos de estudios, las tres primeras categorías, son las mujeres las que más uso hacen de las TIC en todos los tipos de uso, a excepción del uso del móvil en primaria. Sin embargo en los niveles educativos más altos son los hombres quienes más uso hacen de las TIC, independientemente del tipo de uso.

Los datos indican el porcentaje de mujeres y hombres que en ese nivel de estudios manifiestan usar las TIC en ese tipo de uso. La suma de los porcentajes puede no resultar el 100% dado que una misma persona puede formar parte de más de una categoría. →

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Tabla 112. Uso de las TIC en los últimos 3 meses según tipo de uso, sexo y nivel de estudios. Canarias. Año 2012. (Porcentaje).

	Analfabetas/os		Educación Primaria		1ª etapa de Educación Secundaria	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que han utilizado el ordenador	0	0	22,1	15,2	71,8	55,5
Personas que han utilizado Internet	0	0	20,6	12,2	73,4	55,5
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana	0	0	19,4	6,6	63,5	48
Personas que han comprado a través de Internet	0	0	2,3	1,4	9	4,1
Personas que han utilizado el teléfono móvil	76,6	67,9	74	89,2	98,9	96,9
	2ª etapa de Educación Secundaria		Formación Profesional de Grado Superior		Educación Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que han utilizado el ordenador	85,7	95,3	85,9	92,8	93,7	100
Personas que han utilizado Internet	87,4	91,9	88,7	92,8	93,7	98,5
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana	79,5	90,6	88,7	92,8	86,5	97,5
Personas que han comprado a través de Internet	16,1	24,2	2,8	17,3	39,5	58,6
Personas que han utilizado el teléfono móvil	95,4	98,2	100	98,8	99,6	99,5



Tabla 113. Uso de las TIC en los últimos 3 meses según tipo de uso, sexo y situación laboral. Canarias. Año 2012. (Porcentaje).

	Activas/os ocupadas/os		Activas/os paradas/os		Inactivas/os: Estudiantes	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que han utilizado el ordenador	84,6	77,6	73,4	54,2	90,1	100
Personas que han utilizado Internet	85,4	74,6	75,3	56,4	100	100
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana	76,5	69,3	67,5	51	96	100
Personas que han comprado a través de Internet	17,5	22,7	15,5	7,6	15,1	18,5
Personas que han utilizado el teléfono móvil	99,4	99	98,6	95,7	100	100
	Inactivas/os: Labores del hogar		Inactivas/os: Pensionistas		Otra situación laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que han utilizado el ordenador	36,2	21	76,9	..	12,7	32,5
Personas que han utilizado Internet	35,4	15,8	76,9	..	12,7	29,2
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana	33	15,1	76,9	..	0	26,2
Personas que han comprado a través de Internet	18,1	7,3	0	..	0	7,2
Personas que han utilizado el teléfono móvil	82,9	80,6	85,4	..	100	76,3

Las cifras correspondientes a situación laboral se han obtenido en base a la autoclasificación de la persona entrevistada.

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Quienes más declaran hacer uso de las TIC son en primer lugar las/os estudiantes, seguido de las personas ocupadas y las paradas. Si exceptuamos “Otra situación laboral” son las personas que se dedican al trabajo doméstico no remunerado quienes menos uso hacen de las TIC, personas que como se podrá observar más adelante son fundamentalmente mujeres ya que solamente supera la cifra del 40% el uso del teléfono móvil.

CONSUMO DE PRODUCTOS CULTURALES

Tabla 114. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a ir al cine, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca/A veces	542.442	62,4	538.628	62,3
Alguna vez al año	112.943	13	102.406	11,9
Alguna vez al mes	166.420	19,1	166.831	19,3
Semanalmente	47.503	5,5	56.029	6,5

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Tabla 115. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a ir al teatro, conciertos, ópera o exposiciones, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca/A veces	612.069	70,4	632.546	73,2
Alguna vez al año	172.869	19,9	158.348	18,3
Alguna vez al mes	84.369	9,7	73.000	8,5

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

El consumo de productos culturales (cine, teatro, conciertos, ópera o exposiciones) es muy bajo en Canarias, ya que más del 60% de su población no asisten nunca o asisten en contadas ocasiones a actos culturales de ese tipo. De los hombres y las mujeres que sí consumen estos productos culturales se observan porcentajes muy similares.



ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

CULTURA

La dificultad a la hora de analizar el ámbito de la cultura desde un enfoque de género, ha supuesto el trazado de la primera de las acciones a incluir en el Marco Estratégico “Tenerife Violeta”, esto es, realizar una recogida de datos desagregada por sexo que permita analizar los indicadores de género, con el objetivo de solventar esta situación.

Esto posibilitaría, no solo obtener datos más concretos, sino reflejar la situación y posición que ocupan mujeres y hombres en la producción, consumo y participación de la cultura. Algunos de los indicadores a tener en cuenta serían: (1) Horarios de las actividades culturales que desarrollan las administraciones locales y la participación por sexo, (2) Actividades culturales por tipología y la participación por sexo, (3) Presencia de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública Y (4) Ayudas prestadas a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina.

En el año 2002 el Cabildo Insular de Tenerife realizó un estudio sobre los hábitos culturales relativos al consumo de cultura en Tenerife que, a pesar de aportar una información muy completa y altamente valiosa, no ha podido utilizarse en el estudio estadístico porque no analiza los indicadores teniendo en cuenta la variable sexo, y por lo tanto los datos que aporta no pueden ser analizados desde el enfoque de género. Por otro lado, la mayor parte de los estudios e informes encontrados hacen referencia a un ámbito territorial superior al regional, y tampoco aportan información sobre los comportamientos de mujeres y hombres con respecto a su participación en diferentes actividades culturales. No hacer un tratamiento de los datos desagregados por sexos, supone la invisibilización del papel de las mujeres en el ámbito de la cultura, bien como

productoras de cultura o bien como consumidoras, al tratar lo masculino como lo universal.

Por otro lado, y como punto de partida, también es necesario para el análisis de este ámbito, definir el concepto de cultura. Al respecto, se toma en consideración como la define la UNESCO:

“La cultura debe ser considerada como el conjunto de rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”⁷.

Sobre la base de esta definición, la batería de indicadores de la UNESCO se concentra en tres ejes principales:

1. **La cultura como un sector de actividad económica;**
2. **La cultura como una serie de recursos que agrega valor a las intervenciones de desarrollo y aumenta su impacto; y**
3. **La cultura como un marco sostenible para la cohesión social y la paz, indispensable para el desarrollo humano.**

Considerándose que *“la cultura desempeña un papel fundamental y constitutivo en el desarrollo (es decir, es un “medio y un fin”). Esta definición reconoce el carácter multidimensional de la cultura: su valor transversal. (...) y su cualificación en tanto que una prioridad del desarrollo por sí sola, como un fin “deseable en sí mismo”⁸.*

Por lo tanto la cultura es un ámbito de gran escala en el marco de cualquier sociedad, que debe ser analizado desde una perspectiva de género. Ante esta imposibilidad actual, como se ha venido plasmando, por falta de datos desagregados por sexo, se pone de manifiesto que existe un desconocimiento

⁷ UNESCO, Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, 2001.

⁸ Fuente: Marco Analítico. Batería de indicadores UNESCO en Cultura para el Desarrollo.

de la legislación vigente en esta materia y por lo tanto se están incumpliendo los preceptos legislativos. Pues la Ley Orgánica de Igualdad, establece en el Artículo 20 la adecuación de las estadísticas y estudios. Y la Ley Canaria de Igualdad, en su Artículo 11 establece Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.

Esto supone, que en la programación de cualquier política cultural no se tenga en cuenta las posibles diferencias y desigualdades que en el ámbito de la cultura puede estar ocurriendo, ya que, con el término “persona”, se engloba ambos sexos. Sin embargo, esta práctica común, otorga (de manera no consciente), la visión de lo masculino como lo universal.

En este mismo sentido en el manifiesto por la igualdad de género en la cultura (firmado el 1 de marzo de 2013 por **AMIT**, Asociación de mujeres investigadoras y tecnólogas, **CIMA**, Asociación de Mujeres cineastas y de los medios audiovisuales, **Clásicas y Modernas**, asociación por la igualdad de género en la cultura y **MAV**, Mujeres en las Artes Visuales) se puede leer *“QUE UNA CULTURA DESIGUAL CREA DESIGUALDAD. Una cultura –científica y artística- creada principalmente por hombres produce unos contenidos que refuerzan el protagonismo masculino, al presentar al varón como sujeto y su experiencia como universal, mientras que la mujer es vista como un ser secundario, accesorio o ausente, cuyas experiencias merecen menos interés y resultan menos representativas. Esos contenidos pasan luego a la educación, perpetuando y justificando la desigualdad. La voluntad reiteradamente expresada por nuestra sociedad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres queda sin efecto ante el poder de unos modelos culturales sesgados.”*⁹

Señalan desde la Asociación Clásicas y Modernas, por ejemplo, que *“Las mujeres solo son mayoría entre la población consumidora de ciertas formas de cultura – libros, teatro, danza–, pero no en la creación y gestión de la cultura en general”*. En cuanto a *“otras formas de consumo cultural (la lectura de prensa diaria,*

*el uso de Internet y la asistencia al cine) son actividades mayoritariamente masculinas. Tanto entre quienes crean (cineastas, novelistas, artistas plásticas/os, poetas, compositoras/les, dramaturgas/os...) como entre el resto de agentes culturales (productoras/les de cine y artes escénicas, editoras/les, críticas/os...), las mujeres son minoría. Existen en el campo cultural algunas profesiones con mayoría femenina, pero son muy pocas: agentes literarias, galeristas y las relacionadas con la danza (bailarinas, coreógrafas, profesoras). De las películas españolas estrenadas entre los años 2000 y 2006, solo un 7 % han sido dirigidas por mujeres. De los museos existentes en España, solo un 28% están dirigidos por mujeres. Solo un 6 % de los directores de orquesta son mujeres, un 12 % de los compositores y un 9 % de los críticos musicales. Se estima en un 20-25 % la proporción de libros de creación –narrativa, ensayo y poesía– de autoras de lengua española que se publican actualmente en España. Prácticamente todos los humoristas gráficos que publican en la prensa española son hombres”*¹⁰...

En el presente estudio los indicadores que pudieron ser analizados (en el ámbito de la cultura) y de los que se recogen algunos datos, hacen referencia al uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), referido al último trimestre de 2012, según tipo de uso, sexo y nivel de estudios en Canarias. En ellos se refleja que la alfabetización tecnológica está ligada al nivel de estudios que se tenga. Manifestando también que quien hace más uso de las TIC, son en primer lugar las y los estudiantes, seguidos de las personas ocupadas y las paradas. Siendo las personas que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, mayoritariamente mujeres, quienes menos uso hacen de las TIC.

Otro de los indicadores analizados atiende al consumo de productos culturales, reflejando que el consumo de cine, teatro, conciertos, etc., en Canarias, es muy bajo, ya que más del 60% de la población no asiste nunca o muy pocas veces, a actos culturales como los citados anteriormente. No existiendo grandes diferencias en el consumo de estos productos por parte de mujeres y hombres.

⁹ Fuente: Manifiesto por la igualdad de género en la cultura.

Enlace: <http://www.clasicasymodernas.org/sobre-nosotras/manifiesto-por-la-igualdad-en-la-cultura/>

¹⁰ Fuente: Manifiesto de Clásicas y Modernas por la igualdad de género en la cultura.

Enlace: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/MANIFIESTO-DE-CLÁSICAS-Y-MODERNAS-POR-LA-IGUALDAD-DE-GÉNERO-EN-LA-CULTURA.pdf>



Para finalizar, citar una frase de Rogelio Díaz Guerrero (2003), psicólogo e investigador emérito de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de la cual se refuerza la importancia de la cultura en la construcción de las mujeres y los hombres como seres sociales, como generadoras/es y transmisoras/es de cultura y, por lo tanto, como responsables de la visibilización de los estereotipos y roles sexistas para su erradicación: *“Todos los procesos de la vida, son procesos culturales y todas las personas son seres de cultura, aprenden cultura, generan cultura y viven a través de la cultura”*.

6/ REPRESENTACIÓN

DATOS MÁS RELEVANTES.

**CARGOS PÚBLICOS EN INSTITUCIONES Y GOBIERNOS
AUTONÓMICOS Y LOCALES.**

ASOCIACIONISMO Y VOLUNTARIADO.

EXPLOTACIONES AGRARIAS.

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO DE REPRESENTACIÓN.



DATOS MÁS RELEVANTES

- Actualmente las mujeres representan el 36,67% de la composición del Parlamento de Canarias y ostentan el 37,50% de las Consejerías del Gobierno de Canarias.
- En el año 2011, 4 de los 7 Cabildos Insulares tienen representación equilibrada. En el Cabildo de Tenerife las mujeres representan el 45,16%.
- Desde el año 1999 hasta la actualidad, solamente ha habido una mujer Presidenta electa en cada legislatura en alguno de los Cabildos Insulares.
- En el año 2011 el 40,96% de la composición de los Ayuntamientos de Canarias es femenina, sin embargo solamente el 18,18% son mujeres que ostentan una alcaldía.
- En el año 2012, de los 31 municipios que conforman la isla de Tenerife, solamente en 3 son mujeres quienes rigen una alcaldía (a fecha de presentación de este informe quedan dos mujeres alcaldesas).
- La participación activa en el movimiento asociativo sitúa ligeramente a los hombres por encima de las mujeres con un 21,6% frente al 19,7%.
- Los hombres que más participan en asociaciones tienen entre 31 y 45 años. En el caso de las mujeres esto se da en el intervalo de 46 a 65 años.
- La mayor participación de las mujeres se da en asociaciones de carácter social, donde casi la mitad de las mismas lo hacen.
- Las mujeres participan más que los hombres en asociaciones de carácter social, mientras que los hombres participan más que las mujeres en asociaciones administrativo-políticas y de ocio.
- Tanto hombres como mujeres incrementan significativamente su participación en asociaciones de ocio una vez alcanzada la edad de jubilación.
- El deporte federado en Canarias se caracteriza por ser un ámbito donde se manifiesta claramente la desigualdad entre mujeres y hombres, ya que solamente el 17,66% de las personas con licencia en las distintas federaciones deportivas son mujeres.
- De 65 deportes federados solo en 6 (Bádminton, Baile deportivo, Hockey, Karate, Natación y Salvamento deportivo y Socorrismo) existe presencia equilibrada.
- Gimnasia, Hípica, Patinaje y Voleibol son los deportes donde las mujeres superan el 60% de la representación, deportes históricamente vinculados a las mujeres.
- En deportes donde se fomenta la participación de los hombres a tempranas edades, el acceso de las mujeres sigue siendo escaso.
- El 70% de las titularidades de explotaciones agrarias, ya sea con jefatura de explotación o sin ella, es masculina.
- A medida que avanza la edad de las mujeres, aumenta el porcentaje en titulares o jefas de explotación, aunque en ningún caso se supera el 40% de la representación.

CARGOS PÚBLICOS EN INSTITUCIONES Y GOBIERNOS AUTONÓMICOS Y LOCALES

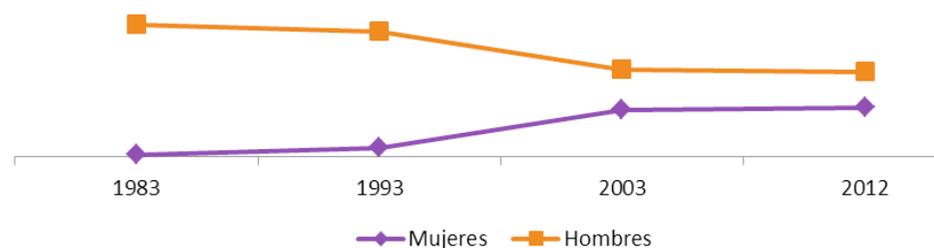
Tabla 116. Composición del Parlamento de Canarias según sexo. Años 1983, 1993, 2003 y 2012.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
1983	1	1,67	59	60
1993	4	6,67	56	60
2003	21	35	39	60
2012	22	36,67	38	60

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Gráfica 157. Composición del Parlamento de Canarias según sexo. Años 1983, 1993, 2003 y 2012.



Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La participación de las mujeres en el Parlamento de Canarias ha ido incrementándose a medida que se han ido sucediendo los años, pasando de una parlamentaria en 1983 lo que suponía el 1,67% de la composición del Parlamento, a 22 parlamentarias en 2012 alcanzando el 36,67%. A pesar de los avances toda-

vía no se ha alcanzado una composición equilibrada en el Parlamento de Canarias, siendo esta uno de los principios generales que informan de la actuación de la Administración Pública tal y como se recoge en el artículo 4.8 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El número de parlamentarios/as no ha sufrido variaciones y por lo tanto la entrada de mujeres al Parlamento de Canarias ha generado una salida de los hombres, siendo la participación de las mujeres inversamente proporcional a la de los hombres.

Tabla 117. Evolución de la composición de las Consejerías del Gobierno de Canarias según sexo. Años 1996-2011.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
1996	0	0,00	10	10
1997	1	10,00	9	10
1999	1	10,00	9	10
2000	0	0,00	10	10
2001	0	0,00	10	10
2002	0	0,00	9	9
2003	0	0,00	8	8
2004	0	0,00	10	10
2005	3	30,00	7	10
2006	3	30,00	7	10
2007	5	45,45	6	11
2008	5	45,45	6	11
2009	5	50,00	5	10
2011	3	37,50	5	8

Los datos relativos a 1998 y 2010 no vienen recogidos en la fuente.

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Desde el año 1996 hasta el 2011 se han dado diferentes casuísticas en cuanto a la participación de las mujeres como representantes de las diferentes Consejerías del Gobierno de Canarias. Hasta el año 2005 la participación de las mujeres ha



sido muy escasa ya que solamente en 1997 y 1999 se consigue que una mujer esté al frente de alguna Consejería, siendo a partir de 2005 cuando las mujeres comienzan a formar parte del equipo de Gobierno con la adjudicación de entre 3 y 5 Consejerías dependiendo del año de referencia.

Únicamente en los años 2007, 2008 y 2009 coincidiendo con el año de promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los dos siguientes, se consigue la composición equilibrada del Parlamento de Canarias llegando incluso a la paridad total en 2009, sin embargo en 2011 se da un paso atrás ya que de las 8 Consejerías únicamente 3 están otorgadas a mujeres (Sanidad, Empleo, Industria y Comercio y Cultura, Deportes, Política Social y Vivienda), siendo la representación del 37,50%.

En todos los Cabildos de Canarias se ha ido incrementando la participación de las mujeres, sin embargo no es hasta 2007 cuando se consigue el primer Cabildo con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres y es el de la isla de El Hierro con un 45,45% de representación de mujeres. En el año 2011, 4 de los 7 Cabildos Insulares cuentan con presencia equilibrada siendo también el Cabildo de El Hierro el que mayor porcentaje de mujeres presenta.

Tabla 118. Composición de los Cabildos Insulares según sexo. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.

	1999				2003			
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
Lanzarote	5	23,81	16	21	8	34,78	15	23
Fuerteventura	3	17,65	14	17	5	23,81	16	21
Gran Canaria	8	27,59	21	29	10	34,48	19	29
Tenerife	9	33,33	18	27	9	31,03	20	29
La Gomera	4	30,77	9	13	3	23,08	10	13
La Palma	4	19,05	17	21	6	28,57	15	21
El Hierro	2	18,18	9	11	4	30,77	9	13

	2007				2011			
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
Lanzarote	8	34,78	15	23	10	43,48	13	23
Fuerteventura	8	38,1	13	21	8	34,78	15	23
Gran Canaria	11	37,93	18	29	11	37,93	18	29
Tenerife	11	37,93	18	29	14	45,16	17	31
La Gomera	5	29,41	12	17	7	41,18	10	17
La Palma	8	38,1	13	21	8	38,1	13	21
El Hierro	5	45,45	6	11	6	46,15	7	13

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Tabla 119. Presidentes/as electos/as a los Cabildos Insulares según sexo. Canarias. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
1999	1	14,3	6	7
2003	1	14,3	6	7
2007	1	14,3	6	7
2011	1	14,3	6	7

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

La figura de máxima responsabilidad política de los Cabildos Insulares, el Presidente o la Presidenta, ha sido en las últimas cuatro elecciones predominantemente masculina, ya que de los 7 Cabildos solamente en 1 de ellos y en todas las legislaturas ha habido alguna mujer como Presidenta, estando la presencia equilibrada y la paridad muy lejos de cumplir su objetivo.

Tabla 120. Composición de los Ayuntamientos de Canarias según sexo. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
1999	309	24,25	965	1.274
2003	404	30,82	907	1.311
2007	522	38,27	842	1.364
2011	535	40,96	771	1.306

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

A nivel municipal, también se ha ido incrementando la participación de las mujeres a lo largo de los años, consiguiendo en las últimas elecciones de 2011 que las mujeres en Canarias superen muy ligeramente el 40% en los gobiernos locales.

Tabla 121. Alcaldías según sexo e isla. Año 2012.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	AMBOS SEXOS
Lanzarote	2	28,57	5	7
Fuerteventura	2	33,33	4	6
Gran Canaria	3	14,29	18	21
Tenerife	3	9,68	28	31
La Gomera	1	16,67	5	6
La Palma	5	35,71	9	14
El Hierro	0	0,00	3	3

Fuente: Página web de la Federación Canaria de Municipios (FECAM).

Elaboración propia.

La isla de La Palma es la que más se acerca al 40% de representación de mujeres en las alcaldías, aunque sin conseguir la presencia equilibrada. La isla de Tenerife sin embargo dista mucho de conseguir la presencia equilibrada, ya que solamente el 9,68% de las alcaldías las ocupan mujeres lo que supone solamente 3 alcaldías de los 31 municipios que componen la Isla (a fecha de presentación de este informe quedan dos mujeres alcaldesas).



ASOCIACIONISMO Y VOLUNTARIADO

Tabla 122. Población de 16 y más años que pertenece activamente a alguna asociación según sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres		Ambos Sexos
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto
De 16 a 30 años	29.940	13,7	33.465	14,9	63.405
De 31 a 45 años	52.657	19,4	63.879	22	116.536
De 46 a 65 años	56.412	23,2	58.222	24	114.634
Más de 65 años	32.254	23,7	30.649	28,7	62.903
TOTAL	171.264	19,7	186.214	21,6	357.479

Fuente: Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Los datos totales indican que mujeres y hombres tenemos porcentajes similares de participación activa en el movimiento asociativo siendo ligeramente superior el de los hombres, ya que el 19,7% de las mujeres y el 21,6% de los hombres lo hace.

Los datos por edades muestran que las mujeres incrementan en términos absolutos la participación alcanzando el máximo en el grupo de edad "De 46 a 65 años" para bajar de nuevo y los hombres alcanzan el máximo de participación en el grupo de edad inmediatamente anterior "De 31 a 45 años" para, a partir de aquí, comenzar a decrecer en número de asociados. Sin embargo en términos relativos, tanto en hombres como en mujeres el incremento es progresivo con la edad, siendo el grupo "Más de 65 años" donde más participación existe a nivel porcentual sobre el total de la población que comprende este grupo.

Tabla 123. Población de 16 y más años según tipo de asociación, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2007.

		Mujeres		Hombres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
De 16 a 30 años	Asociación de voluntariado social	17.361	52,77	14.306	38,25
	Asociación administrativo-política	5.448	16,56	4.993	13,35
	Asociación de ocio	10.089	30,67	18.104	48,40
	TOTAL	32.898	100,00	37.403	100,00
De 31 a 45 años	Asociación de voluntariado social	33.196	52,97	33.012	43,96
	Asociación administrativo-política	19.147	30,55	24.660	32,84
	Asociación de ocio	10.327	16,48	17.420	23,20
	TOTAL	62.670	100,00	75.092	100,00
De 46 a 65 años	Asociación de voluntariado social	33.305	47,81	27.020	37,16
	Asociación administrativo-política	19.439	27,90	25.517	35,10
	Asociación de ocio	16.923	24,29	20.166	27,74
	TOTAL	69.667	100,00	72.703	100,00
Más de 65 años	Asociación de voluntariado social	11.127	28,64	7.622	20,43
	Asociación administrativo-política	7.420	19,10	8.325	22,31
	Asociación de ocio	20.311	52,27	21.370	57,27
	TOTAL	38.858	100,00	37.317	100,00
TOTAL	Asociación de voluntariado social	94.990	46,54	81.959	36,83
	Asociación administrativo-política	51.453	25,21	63.494	28,53
	Asociación de ocio	57.649	28,25	77.060	34,63
	TOTAL	204.092	100,00	222.513	100,00

Fuente: Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Para facilitar la lectura de la tabla se incluye la definición de cada uno de los tipos de asociación:

- Asociación de voluntariado social: organizaciones humanitarias como Cruz Roja, Cáritas u ONGs, grupos ecologistas, asociaciones de donantes de sangre y órganos, asociaciones de enfermos, grupos relacionados con la mujer, etc.
- Asociación administrativo-política: asociaciones vecinales, sindicatos, asociaciones de profesionales, partidos o grupos políticos.
- Asociación de ocio: clubes de la tercera edad, grupos juveniles, scouts, etc.

Los datos totales muestran que la participación de las mujeres está muy definida en cuanto al ámbito de participación se refiere, ya que casi el 50% de las mujeres que participan en alguna asociación lo hace en una cuyos fines están en consonancia con el voluntariado social, en segundo lugar y con una diferencia de 18,29 puntos porcentuales las mujeres participan en asociaciones de ocio y por último lugar en asociaciones administrativo-políticas.

Los hombres sin embargo encuentran más equilibrio en su participación ya que no hay un tipo de asociación que destaque sobre los demás, habiendo una diferencia de tan solo 8,3 puntos porcentuales entre el tipo de asociación más participado por los hombres y el menos participado. El orden de mayor a menor participación es el mismo que en el caso de las mujeres: voluntariado social, de ocio y administrativo-políticas.

Las mujeres jóvenes, "De 16 a 30 años", superan el 50% de participación en asociaciones de voluntariado social, mientras que los hombres en esas mismas edades se encuentran mayoritariamente en asociaciones de ocio con casi el 50%. La participación de ambos sexos en asociaciones administrativo-políticas ronda el 15% siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres (16,53% frente a 13,35%).

En el grupo "De 31 a 45 años" el patrón de las mujeres es el mismo que en el inmediatamente anterior en cuanto al tipo de asociación que más participación

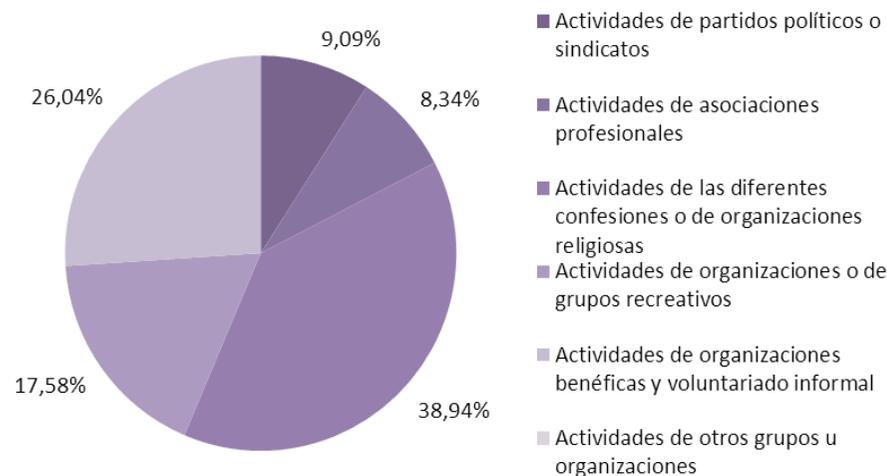
tiene y que es el de voluntariado social con un 52,97%; sin embargo se invierte el orden en los otros dos tipos ya que en segundo lugar con un 30,55% de participación se encuentran las asociaciones administrativo-políticas y solo el 16,48% en asociaciones de ocio. En los hombres se invierte la tendencia ya que en este grupo se encuentran mayoritariamente en asociaciones de voluntariado social, pasando las de ocio al último lugar. En este grupo de edad tanto en hombres como en mujeres se incrementa significativamente la participación en asociaciones administrativo-políticas.

En el grupo "De 46 a 65 años", la participación de las mujeres en asociaciones de voluntariado social se encuentra por debajo del 50% aunque sigue siendo imperante, en beneficio de las asociaciones de ocio que alcanza el 24,29%. La participación de las mujeres en asociaciones administrativo-políticas es menor que en el grupo anterior mientras que la participación de los hombres se incrementa. En este grupo de edad, el ocio para las mujeres ya comienza a ser un objetivo aunque muy liviano, mientras que en los grupos inmediatamente anteriores el objetivo fundamental de la participación de las mujeres en asociaciones es el voluntariado social, es decir la atención de los y las demás.

El grupo "Más de 65 años" en mujeres y en hombres se caracteriza por presentar porcentajes muy bajos que en ningún caso llega al 30% de participación en las dos primeras categorías, aunque en el caso de las mujeres sigue siendo significativa su participación en asociaciones de voluntariado social con un 28,64%, adquiriendo las asociaciones de ocio la mayor presencia de mujeres y hombres, en ambos casos superando el 50% (52,27% y 57,27% respectivamente).



Gráfica 158. Participación de las mujeres en actividades sociales según tipo de actividad. Canarias. Año 2007.



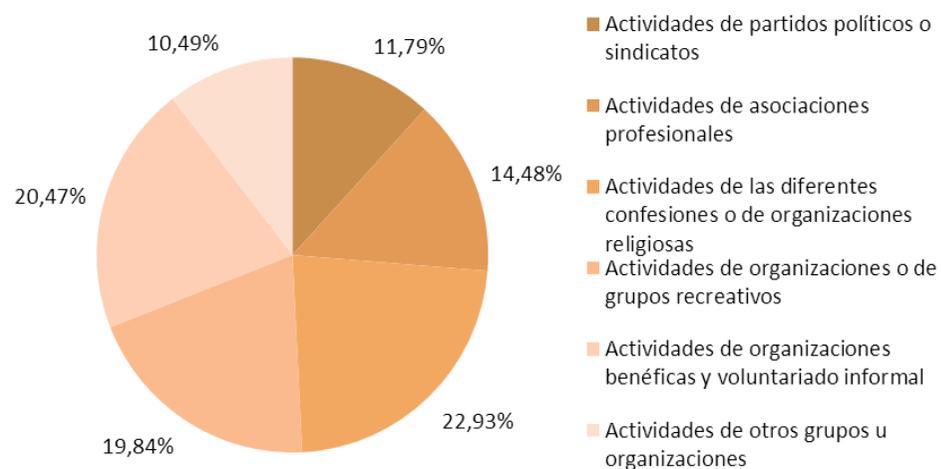
No se dispone del dato relativo a la categoría "Actividades de otros grupos u organizaciones" por poder estar afectado por errores de muestreo.

Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Los datos recogidos en la Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje, elaborada por el INE muestra que las mujeres Canarias participan mayoritariamente, supone el 64,98% de la participación, en actividades vinculadas al ámbito religioso o del voluntariado, mientras que no llega al 10% su participación en actividades relacionadas con la política, la acción sindical o la profesional.

Gráfica 159. Participación de los hombres en actividades sociales según tipo de actividad. Canarias. Año 2007.



Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

Sin embargo los hombres presentan otro comportamiento ya que los porcentajes están más equitativos, siendo el mayor el que representa a las actividades recreativas y el menor otras actividades diferentes a las anteriores.

Los hombres participan más en actividades relacionadas con la política y la acción sindical o con aquellas vinculadas a su profesión que las mujeres, con diferencias porcentuales de 2,7 y 6,14 puntos respectivamente.

Las mujeres participan más que los hombres en actividades vinculadas al ámbito religioso o del voluntariado, con diferencias porcentuales de 16,01 y 5,57 puntos respectivamente.

Tabla 124. Licencias según federaciones deportivas por sexo. Canarias. Año 2011.

	Mujeres		Hombres	Ambos Sexos
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Absoluto
A. E. C. Orientación	98	28,99	240	338
Actividades subacuáticas	483	23,02	1.615	2.098
Aeronáutica	35	8,08	398	433
Ajedrez	73	13,49	468	541
Atletismo	786	36,32	1.378	2.164
Automovilismo	161	8,29	1.782	1.943
Bádminton	99	41,08	142	241
Baile deportivo	10	47,62	11	21
Baloncesto	3.178	30,36	7.288	10.466
Balonmano	1.572	32,51	3.264	4.836
Béisbol y softbol	18	3,35	519	537
Billar	0	0,00	19	19
Bolos	1	12,50	7	8
Boxeo	52	8,78	540	592
Caza	19	0,15	12.511	12.530
Ciclismo	136	7,22	1.748	1.884
Colombicultura	147	15,15	823	970
Colombófila	16	2,15	729	745
Deportes de hielo	0	0,00	0	0
Deportes de invierno	5	38,46	8	13
Deportes discapacitados intelectuales	28	30,77	63	91
Deportes minusválidos físicos	21	9,46	201	222
Deportes para ciegos	20	18,87	86	106
Deportes para sordos	2	100,00	0	2
Esgrima	130	33,08	263	393
Espeleología	33	21,57	120	153
Esquí náutico	140	33,33	280	420
Fútbol	1.386	2,68	50.248	51.634
Galgos	0	0,00	1	1
Gimnasia	753	87,76	105	858
Golf	2.613	29,28	6.311	8.924
Halterofilia	76	33,93	148	224
Hípica	662	61,81	409	1.071

Hockey	268	43,51	348	616
Judo	1.002	18,54	4.402	5.404
Kárate	1.674	41,82	2.329	4.003
Kickboxing	2	6,25	30	32
Lucha	599	22,73	2.036	2.635
Montaña y escalada, deportes de montaña	1.023	34,03	1.983	3.006
Motociclismo	22	5,06	413	435
Motonáutica	2	14,29	12	14
Natación	1.500	44,12	1.900	3.400
Padel	183	32,45	381	564
Patinaje	853	66,95	421	1.274
Pelota	132	31,81	283	415
Pentatlón moderno	9	39,13	14	23
Pesca y casting	56	11,38	436	492
Petanca	1.596	35,58	2.890	4.486
Piragüismo	32	17,39	152	184
Polo	0	0,00	0	0
Remo	0	0,00	0	0
Rugby	6	1,56	379	385
Salvamento y socorrismo	66	42,04	91	157
Squash	17	12,32	121	138
Surf	375	15,07	2.113	2.488
Taekwondo	775	37,01	1.319	2.094
Tenis	606	27,38	1.607	2.213
Tenis de mesa	42	10,80	347	389
Tiro a vuelo	3	5,36	53	56
Tiro con arco	60	21,28	222	282
Tiro olímpico	112	5,93	1.778	1.890
Triatlón	152	14,77	877	1.029
Vela	284	19,51	1.172	1.456
Voleibol	1.668	69,88	719	2.387
Fútbol americano (A.E.)	23	8,58	245	268
TOTAL	25.907	17,66	120.817	146.724

Fuente: Recopilación de Estadísticas de Deportes. Instituto Canaria de Estadística (ISTAC).
Elaboración propia.



Observando los datos de la Tabla 123, se puede concluir que el deporte federado es un ámbito donde existe una fuerte desigualdad entre mujeres y hombres en detrimento de las mujeres, convirtiéndose en un ámbito altamente masculinizado, ya que solo el 17,66% de las personas con licencia en alguna federación deportiva en Canarias son mujeres.

De los 65 deportes que componen la lista, solamente en 6 existe presencia equilibrada entre ambos sexos y siempre las mujeres son las que se encuentran entre el 40% y el 50% de participación no alcanzando en ningún caso este último porcentaje, a saber: Bádminton, Baile deportivo, Hockey, Karate, Natación y Salvamento y Socorrismo. Por otro lado, solamente en 5 existe una sobrerrepresentación femenina: Deportes para sordos donde la característica que prima no es la modalidad deportiva sino el tipo de discapacidad de las y los deportistas, Gimnasia, Hípica, Patinaje y Voleibol. En las 54 modalidades deportivas restantes son los hombres quienes están sobrerrepresentados y en 21 de ellas el porcentaje de mujeres no alcanza ni siquiera el 10%.

Los deportes donde las mujeres tienen una presencia equilibrada con los hombres o están sobrerrepresentadas son deportes donde las mujeres históricamente han tenido una elevada participación considerándose en muchos casos deportes únicamente femeninos como en el caso de la Gimnasia. Sin embargo en deportes donde se fomenta la participación de los hombres desde edades tempranas como el fútbol, el rugby o el motociclismo, el acceso de las mujeres sigue siendo muy escaso además de poco fomentado desde la niñez.

EXPLOTACIONES AGRARIAS

Gráfica 160. Trabajo familiar: titular de explotación agraria por sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.



Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia.

Gráfica 161. Trabajo familiar: titular con jefatura de explotación agraria por sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.



Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística (INE).
Elaboración propia.

La titularidad de las explotaciones agrarias ya sea con jefatura de explotación o sin ella es fundamentalmente masculina, ya que en ambos casos los hombres alcanzan casi el 70% de la representación.

Tabla 125. Trabajo familiar: mujeres titulares persona física y jefas de explotación según edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.

	Titulares		Titulares jefes/as de explotación	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Menos de 25	4	11,11	3	11,11
De 25 a 34	77	23,12	58	20,42
De 35 a 44	240	25,21	157	19,24
De 45 a 54	412	29,45	268	22,73
De 55 a 64	584	26,52	368	21,05
De 65 y más	1.086	34,02	544	24,79
TOTAL	2.403	29,62	1.398	22,36

El dato relativo hace referencia al porcentaje de mujeres titulares o jefas de explotación para cada una de las edades.

Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

En ambos casos las mujeres con menos representación son las menores de 25 años que tan solo suponen el 11,11% de las personas titulares o jefas de explotación. A medida que avanzan en edad la representación es mayor, sin embargo en ningún caso alcanzan el 40% ni en titularidad ni en jefatura, por lo tanto no se puede afirmar que existe presencia equilibrada en las explotaciones agrarias en lo que respecta a la representación máxima de la explotación.

Son las mujeres de 65 años o más las que muestran el porcentaje más alto con un 34,02% en el caso de la titularidad y un 24,79% en el caso de jefatura lo que puede deberse a que las mujeres más jóvenes optan por otros empleos que no

guardan relación con la agricultura y la explotación agraria familiar, y a que las mujeres tienen más esperanza de vida y cuando los hombres o bien ya no pueden asumir las tareas derivadas de la explotación agraria o bien cuando las mujeres enviudan son ellas las que asumen la titularidad.

Habrà que esperar al impacto de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, para saber si los datos se modifican y se consigue la paridad.



ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

REPRESENTACIÓN

La escasa participación de las mujeres en la política, se ha convertido en un problema de legitimación para las democracias actuales. Siendo necesario realizar un análisis, pues supone una de las expresiones más evidentes de los obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de participar en espacios tradicionalmente masculinizados, como la política. Esta circunstancia no es específica de territorios concretos, sino que más bien se da de forma generalizada en todas las instituciones políticas que conforman los diferentes estados. Partiendo de esta premisa, se hará un breve análisis de lo que ocurre en nuestra realidad más inmediata, Canarias y, más concretamente, en la isla de Tenerife.

Haciendo referencia a los datos recogidos en el estudio cuantitativo previo, se constata la ausencia de presencia equilibrada en la representación de mujeres y hombres en la política de Canarias. En concreto en el Parlamento de Canarias, que ha aumentado la presencia de mujeres a lo largo de los años, no se ha conseguido esa presencia equilibrada ya que en 2012 la representación de mujeres solo alcanza el 36,67%. A pesar de que la presencia equilibrada es uno de los principios generales que recoge la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, recogido específicamente en el siguiente artículo:

“Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.”

Con respecto a la composición de las Consejerías del Gobierno de Canarias, en el 2007, 2008 y 2009, alcanzan una composición equilibrada llegando a la paridad en el 2009 con el 50% de representación de mujeres y de hombres. En 2011 vuelve a bajar la presencia de las mujeres significativamente, alcanzando un 37,50%. Debemos tener presente que la Ley Orgánica de Igualdad es aprobada en marzo de 2007, año en el que comienza el ascenso en la representación de mujeres en la esfera política, circunstancia que se da no solamente en nuestro territorio, sino a nivel estatal. Lo mismo ocurrirá con el descenso a partir de 2011.

Los datos analizados detectan un déficit de participación por parte de las mujeres en la esfera política como contexto desigual y asimétrico. Este déficit es el marco en el que surge la necesidad de elaborar propuestas de paridad representativa, siendo necesarias actuaciones con el objetivo de superar dichas discriminaciones.

Ángela Sierra¹¹, en su artículo “La democracia paritaria y las paradojas ocultas de la democracia representativa”, afirma:

“El reducido número de mujeres en cargos de representación institucional es tratado como un innegable indicador de la naturaleza excluyente del sistema político en sí mismo, de la existencia de un <<déficit democrático>> aún no resuelto y cuya pervivencia afecta a la propia legitimidad del sistema como tal sistema democrático, puesto que en el terreno de los hechos existen dos estatus bien diferenciados de ciudadanía, la de los hombres y la de las mujeres”.

En cuanto a la participación en asociaciones, vemos una diferencia entre hombres y mujeres. En todas las edades las mujeres se dedican con un alto porcentaje a las asociaciones de voluntariado social, hasta que llegan a la categoría de “Más de 65 años” donde el mayor porcentaje está en las asociaciones de ocio. Es solo

¹¹ Sierra González, Ángela y De la Nuez Ruíz, M^a del Pino. Democracia paritaria (aportaciones para un debate). Editorial Laertes. Barcelona, 2007.

en la franja de edad de 31 a 45 años cuando las mujeres participan en segundo lugar en las asociaciones de tipo administrativo- político, pero solo se da en esta franja de edad, volviendo a descender en los años posteriores.

Las mujeres canarias siguen participando en su mayoría en actividades vinculadas al ámbito religioso o al voluntariado, mientras que no llega al 10% su participación en actividades relacionadas con la política, la acción sindical o la profesional. Tradicionalmente las mujeres han participado en este tipo de asociaciones de carácter asistencialista relacionadas directamente con la socialización de género.

No podemos obviar que los datos recogidos no están completos puesto que no se han podido estudiar los indicadores de género que se pretendía por no disponer de fuentes con la información necesaria. Esto impide, una vez más, realizar análisis de género que atienda a las realidades y situaciones de partida de mujeres y de hombres.

Es fundamental que se realice un cumplimiento exhaustivo de la legislación en materia de igualdad en cuanto a la recogida de datos, pues los estudios no estarán completos hasta que no se reflejen en ellos la situación de las mujeres y de los hombres de manera separada en nuestro territorio.

Con respecto a la representación de las mujeres federadas en el ámbito del deporte, los datos visibilizan una vez más, la baja presencia de las mujeres con respecto a la de los hombres. Convirtiéndose este en un ámbito completamente masculinizado, en el que el 17,66% de las personas con licencia en alguna federación deportiva en Canarias son mujeres.

Los datos evidencian el sesgo en los deportes, en los que hay deportes masculinizados y feminizados, siendo más representativos los primeros tanto en el número de deportes como en la representación. En este sentido, existe muy poca presencia de mujeres en aquellos deportes que se fomentan desde la infancia en los niños y viceversa.

La representación paritaria de las mujeres en los ámbitos que hemos analizado es básica para el ejercicio de la ciudadanía en igualdad. En el desarrollo de las herramientas para el abordaje de esta situación deben intervenir los diferentes agentes sociales conjuntamente con las administraciones públicas, con el objetivo de alcanzar un modelo avanzado de democracia participativa.



7/ ÁMBITOS TRANSVERSALES

CORRESPONSABILIDAD:

**DATOS MÁS RELEVANTES.
CUIDADOS Y DEPENDENCIA.
TAREAS DOMÉSTICAS.**

USOS DEL TIEMPO.

**DATOS MÁS RELEVANTES.
TIEMPO LIBRE.**

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO.

Dentro de este apartado denominado “Ámbitos Transversales” se ha incluido información sobre “Corresponsabilidad” y “Usos del tiempo”, por entender que son ámbitos que interactúan con los anteriores y que inciden en la participación de mujeres y hombres en todos ellos, desde el mercado de trabajo hasta la cultura pasando por la representación.

CORRESPONSABILIDAD

1. Datos más relevantes.

- Las prestaciones por maternidad siguen siendo percibidas casi al 100% por mujeres.
- Casi el 90% de las excedencias para el cuidado de hijos/as y el 75% de las excedencias para el cuidado de familiares son solicitadas por mujeres.
- Las mujeres se dedican en mayor medida que los hombres al cuidado de personas dependientes como responsabilidad única, convirtiéndose en las principales responsables del ejercicio de los cuidados.
- Las mujeres ocupan una media de 12,11 horas semanales más que los hombres al cuidado de menores de 15 años.
- La población tinerfeña declara tener algún tipo de limitación en la vida cotidiana, aumentando en 5 puntos porcentuales en el periodo 2001-2007. Más del 50% de esas personas son mujeres, de las cuales más de la mitad necesitan algún tipo de ayuda o de cuidado por parte de otras personas.
- El 46,33% de las mujeres se ocupan de las tareas domésticas solas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 10,64%.
- El 24,58% de los hombres indican que quienes se ocupan de las tareas son sus parejas.
- Las mujeres que no se ocupan de las tareas domésticas llegan a 12,71% y los hombres llegan al 42,38%
- Las mujeres dedican 9,06 horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas.
- La tarea doméstica más común entre los hombres es la de la compra de alimentos y productos del hogar y la menos común lavar, planchar y recoger la ropa.



2. Cuidados y Dependencia.

Tabla 126. Evolución de las prestaciones por maternidad según persona que la percibe. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2006-2012.

	Madre	% Madre	Padre	% Padre	Total	% Total
2006	5.777	98,94%	62	1,06%	5.839	100
2007	6.200	98,90%	69	1,10%	6.269	100
2008	6.360	98,82%	76	1,18%	6.436	100
2009	5.788	99,02%	57	0,98%	5.845	100
2010	5.339	99,05%	51	0,95%	5.390	100
2011	5.046	98,50%	77	1,50%	5.123	100

Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

Gráfica 162. Prestaciones por maternidad según persona que la percibe. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2006-2012.

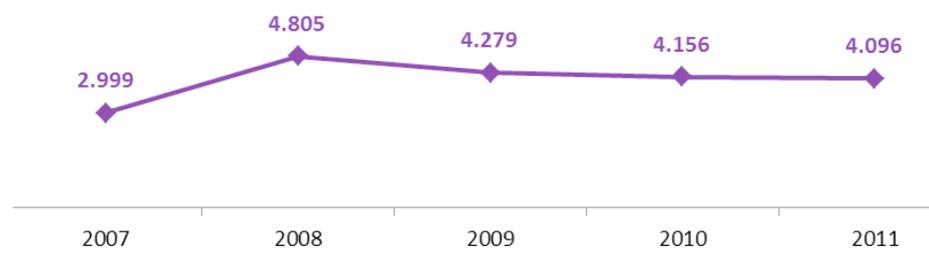


Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

Las prestaciones por maternidad son percibidas casi al 100% por las mujeres, a pesar de que a partir de la semana 7 puede ser cedida o compartida con el padre (siempre que padre y madre tengan un trabajo remunerado), ya que las primeras 6 semanas son de obligado disfrute de la madre cuando se trata de parto. Los años 2009 y 2010 son los que menos prestaciones por maternidad han sido percibidas por los padres, no llegando al 1% sobre el total y el año 2011 el que mayores prestaciones han sido disfrutadas por los padres siendo 77 prestaciones y representando el 1,50% sobre el total.

Gráfica 163. Evolución de las prestaciones por paternidad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2007-2012.



Los datos relativos al año 2007 hacen referencia al periodo comprendido entre el 24 de marzo, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2007, y el 31 de diciembre.

Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres otorga el derecho de los padres a suspender el contrato de trabajo durante 13 días por el nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo, generando así el derecho a la prestación por paternidad a cargo de la Seguridad Social.

El año 2008, año inmediatamente posterior al año en que se aprueba y entra en vigor la Ley, es el año que más prestaciones por paternidad se han percibido, descendiendo en los años siguientes.

Tabla 127. Evolución de las excedencias por cuidado de familiar según tipo de cuidado y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.

	Cuidado de hijas/os				Cuidado de familiares			
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Total
2005	212	12	94,64	224	18	9	66,67	27
2006	243	8	96,81	251	17	8	68,00	25
2007	248	15	94,30	263	30	10	75,00	40
2008	216	16	93,10	232	32	10	76,19	42
2009	186	18	91,18	204	21	8	72,41	29
2010	173	22	88,72	195	28	9	75,68	37
2011	176	22	88,89	198	27	9	75,00	36

Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

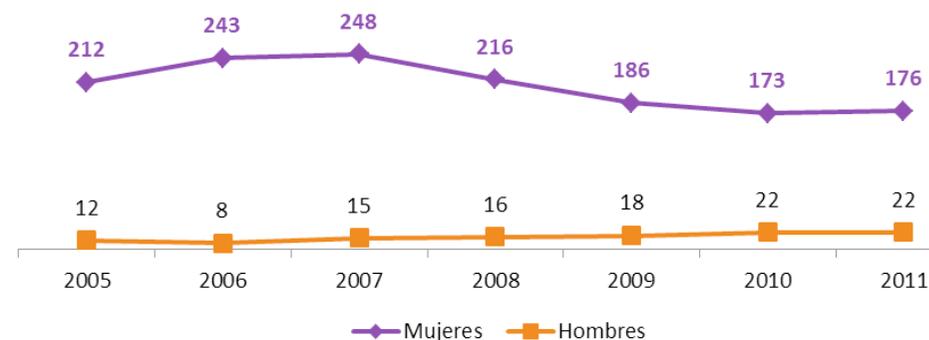
Como muestran los datos, el cuidado de terceras personas, ya sean hijas e hijos u otro tipo de familiares, recae fundamentalmente sobre las mujeres.

Las excedencias solicitadas por las mujeres para el cuidado de hijos e hijas ha ido decreciendo desde el año 2007 a medida que las solicitadas por los hombres ha ido aumentando, sin embargo siguen siendo las mujeres quienes las solicitan mayoritariamente no bajando durante el periodo estudiado del 88,72% correspondiente al año 2010.

Otro comportamiento se observa en las excedencias para el cuidado de otro tipo de familiar. En primer lugar el porcentaje de excedencias solicitadas por mujeres no supera en ningún caso el 80% (el mayor porcentaje se encuentra en el año

2008 con el 76,19%) y en segundo lugar al contrario que sucede con las excedencias por cuidado de hijos/as el porcentaje de excedencias disfrutadas por mujeres ha ido aumentando a medida que ha ido decreciendo la de los hombres.

Gráfica 164. Evolución de las excedencias por cuidado de hijas/os. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.



Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

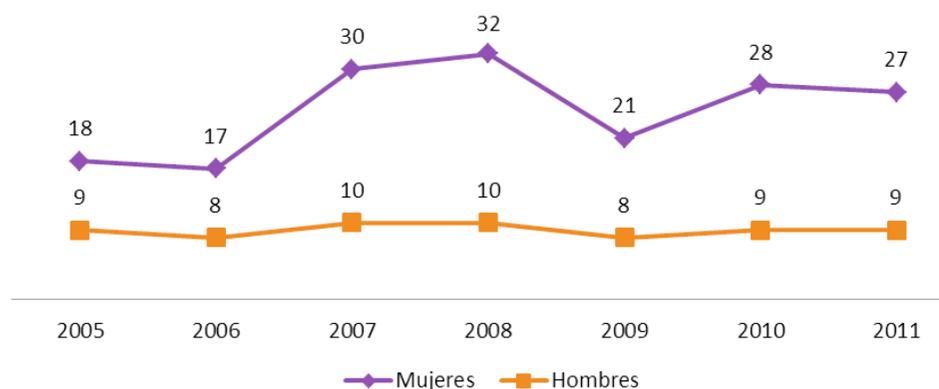
El comportamiento de las mujeres en cuanto a las excedencias para el cuidado de hijas e hijos ha sido de crecimiento hasta el año 2007 para comenzar a descender paulatinamente hasta el año 2010, experimentando un pequeño, casi insignificante, aumento en 2011. Sin embargo el comportamiento de los hombres ha sido a la inversa, hasta 2006 desciende y en ese año comienzan a crecer las excedencias hasta el año 2010 manteniéndose estable en 2011, aunque el incremento ha sido de únicamente 14 excedencias más.

Es decir, a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 los hombres han incrementado muy levemente las excedencias siendo la diferencia entre 2007 y 2011 de 7 excedencias más, mientras que las mujeres han disminuido significativamente en 72 (30% menos) las excedencias entre los mismos años,



coincidiendo además con el inicio de la crisis económica actual y la inestabilidad laboral que ha generado, pudiendo deberse ese descenso al temor de las mujeres ante la pérdida de su puesto de trabajo.

Gráfica 165. Evolución de las excedencias por cuidado de familiares. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.



Fuente: Estadística de prestaciones por maternidad y paternidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

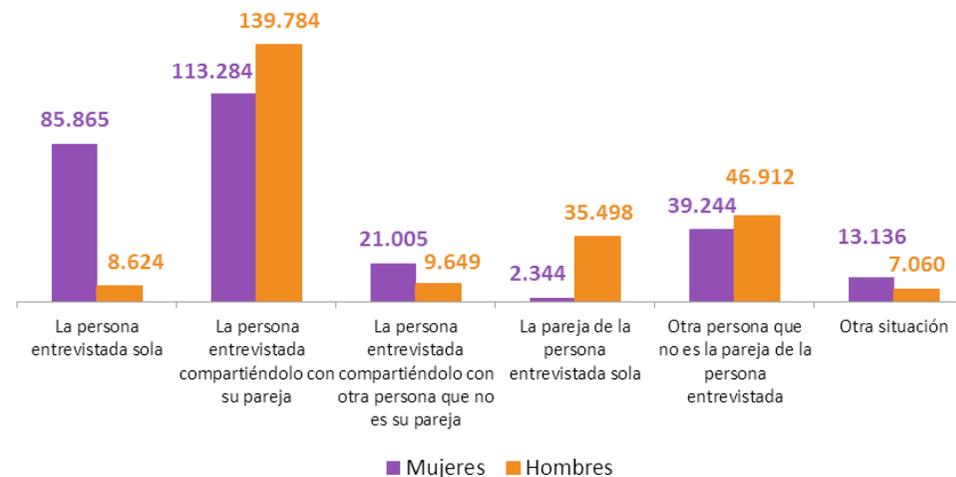
Elaboración propia.

En el caso de las excedencias disfrutadas por cuidado de familiares se observa como en los hombres no se dan incrementos ni descensos significativos, rondando en el periodo consultado entre las 8 y las 10 excedencias anuales.

Sin embargo en las mujeres se puede ver como a partir de 2007, año de entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (concretamente el 1 de enero de 2007), se da un incremento significativo de las excedencias aumentando entre el año 2006 y 2008 en un 88,24%. El año 2009 desciende para volver a emprender un aumento hasta 2011.

La Ley de Dependencia regula una prestación económica para ejercer los cuidados de la persona dependiente en el propio entorno familiar y apoyar de esta manera a la cuidadora o cuidador no profesional, situación a la que las mujeres se acogen para solicitar una excedencia, reforzando así el rol de género del cuidado ya que ante la prestación de una ayuda económica que facilita la decisión de solicitar una excedencia, quienes la solicitan mayoritariamente son las mujeres por los condicionantes de género.

Gráfica 166. Población de 16 y más años que vive en hogares con menores de 15 años según persona que se ocupa del cuidado de menores en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Cabe destacar en relación con los datos presentados que la inclusión en una categoría u otra depende de la percepción subjetiva sobre el cuidado que

tengan mujeres y hombres mediatizado por los condicionamientos de género y por lo tanto diferentes, esto es, las respuestas de unas y otros dependen de lo que entiendan como cuidado que no es igual para hombres y para mujeres por la socialización diferencial de género.

También es importante indicar que cuando se hace referencia a la figura “pareja” se desconoce en los datos la opción sexual de la misma, información que desde el análisis de la categoría de género adquiere especial relevancia debido a que se está haciendo referencia a un rol tradicionalmente asumido por las mujeres que es el rol del cuidado de otros y otras y sería especialmente interesante saber si en las parejas formadas por un hombre y una mujer se siguen asumiendo los roles de manera estereotipada. A pesar de lo cual se puede intuir que la población que ha participado en esta encuesta es mayoritariamente heterosexual.

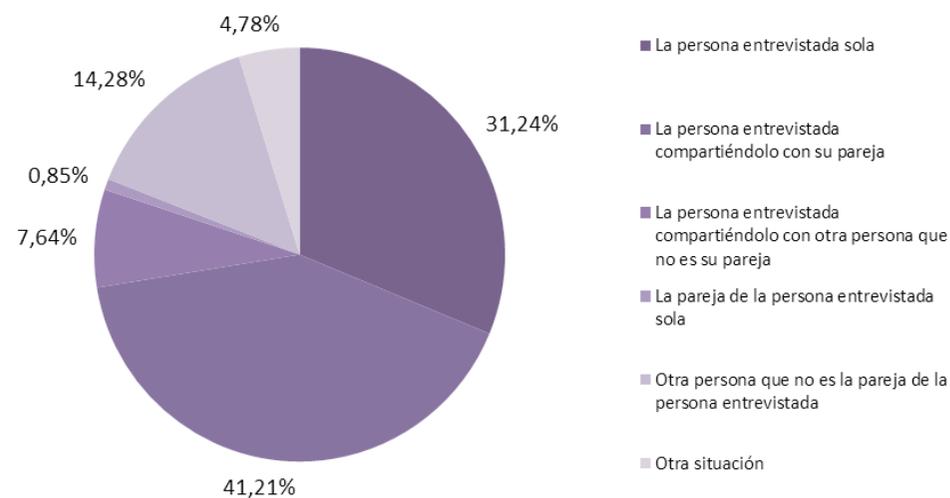
Tanto en las mujeres como en los hombres, aunque superior en el caso de estos últimos, la responsabilidad del cuidado compartido entre la pareja de los y las menores es la categoría con mayor índice de respuesta.

Sin embargo es en el orden de las siguientes categorías donde se pueden ver las diferencias entre unas y otros:

- Mientras que para las mujeres la responsabilidad única del cuidado es la segunda categoría más importante cuyo dato se acerca a la categoría principal, distanciándose de esta por tan solo 27.419 respuestas, en el caso de los hombres la responsabilidad recae sobre otra persona que no es su pareja con una diferencia numérica significativa (casi 100.000 casos), probablemente una persona que ejerce como cuidadora externa al núcleo familiar como puedan ser personas de la familia extensa o personas “contratadas” al efecto, generalmente otras mujeres, quedando por lo tanto excluidos de la función principal del cuidado de menores.
- En el caso de los hombres la segunda y tercera categoría con mayor incidencia los excluye directamente del cuidado de los y las menores

ya que son las categorías “Otra persona que no es la pareja de la persona entrevistada” y “La pareja de la persona entrevistada sola”. En el caso de las mujeres sin embargo solamente se excluyen del cuidado en la categoría “La pareja de la persona entrevistada sola”, con una incidencia de 2.344 casos siendo la última en índice de respuesta.

Gráfica 167. Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de menores de 15 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.



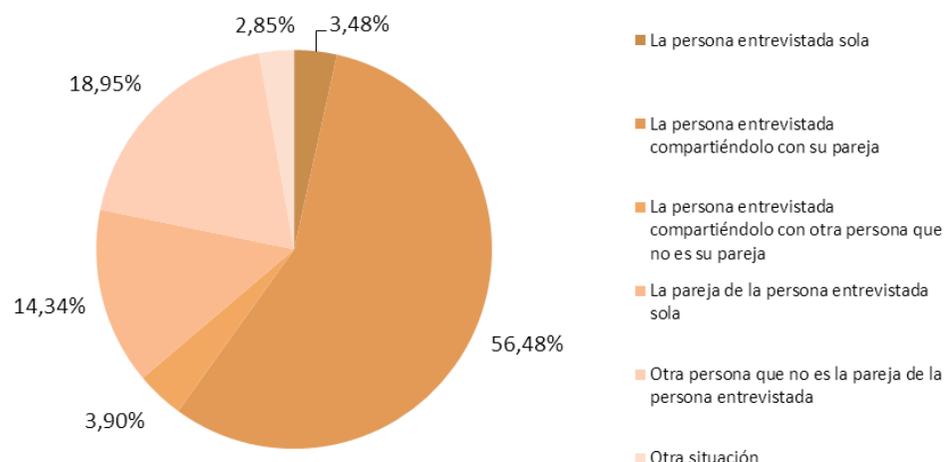
Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

El 80,09% de las mujeres se ocupan directamente del cuidado de los y las menores que habitan en el hogar, ya sea como responsabilidad compartida o única. La exención de las mujeres del cuidado de menores solamente se da en un 15,13% de los casos.



Gráfica 168. Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de menores de 15 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

La responsabilidad única del cuidado de menores en los hombres únicamente supone el 3,48% sobre el total, mientras que en el caso de las mujeres es un 31,24%. Los hombres en un 60,38% son los encargados del cuidado compartido mayoritariamente con la pareja. En el 33,29% de los casos quedan exentos del cuidado.

Tabla 128. Media de las horas semanales dedicadas al cuidado de menores de 15 años según sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
De 16 a 29 años	68,18	52,97	15,21
De 30 a 44 años	61,73	49,71	12,02
De 45 a 64 años	54,94	44,73	10,21
De 65 y más años	50,93	98,8	47,87
TOTAL	61,03	48,92	12,11

Los datos de hombres de 16 a 29 años y de mujeres y hombres de 65 y más años han sido estimados con menos de 20 observaciones muestrales.

Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

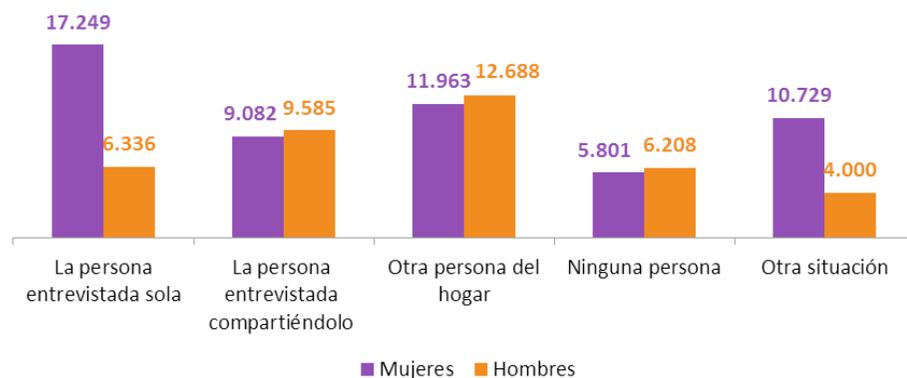
Las mujeres ocupan una media de 12,11 horas semanales más que los hombres para el cuidado de menores. Por edades se observa como las mujeres a medida que van incrementando la edad dedican menos tiempo al cuidado de menores, mientras que los hombres hasta los 64 años muestran una tendencia decreciente y es a partir de los 65 años cuando las horas dedicadas al cuidado de menores crece significativamente, convirtiéndose los hombres de la categoría "De 65 y más años" los que más horas dedican a este tipo de cuidado, es decir los abuelos dedican más tiempo al cuidado de niños y niñas que los propios padres, abuelos que tienen más tiempo libre al estar en situación de jubilación (hay que tener en cuenta que los datos para esta categoría se han estimado con menos de 20 observaciones muestrales y por lo tanto no son representativos de la totalidad de la población que conforman esa franja de edad).

Las diferencias de horas dedicadas al cuidado de menores si se exceptiona la última categoría, muestran una mayor dedicación de las mujeres que de los hombres. Las mujeres que mayor tiempo dedican al cuidado son las que se encuentran en la categoría "De 16 a 29 años", seguidas de "De 30 a 44 años",

esto es las mujeres que se encuentran en edad reproductiva, siendo la diferencia de dedicación con los hombres de 15,21 horas y 12,02 horas respectivamente.

En la categoría “De 65 y más años” donde encontramos a las mujeres y los hombres en situación de jubilación, los datos indican que los hombres dedican una media de 47,87 horas más al cuidado de menores. Si tenemos en cuenta que la familia extensa y fundamentalmente las abuelas y los abuelos son el apoyo principal en los hogares ante la escasa red de servicios públicos de cuidados de menores y que los hombres dedican menor tiempo a las tareas domésticas (tal y como se muestra más adelante), adquiere sentido esta gran diferencia entre mujeres y hombres en la dedicación al cuidado de nietos y nietas, ya que mientras que las abuelas se ocupan además de a las tareas de cuidado a las tareas del hogar los hombres dedican todo su tiempo al cuidado de nietos y nietas.

Gráfica 169. Población de 16 y más años que vive con mayores de 74 años según persona que se ocupa del cuidado de mayores en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Mientras la respuesta de las mujeres es que mayoritariamente recae sobre ellas la responsabilidad única del cuidado de personas mayores, en el caso de los hombres la respuesta mayoritaria es que recae sobre otra persona del hogar (ya sea la pareja o no) el cuidado de personas mayores.

Gráfica 170. Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de mayores de 74 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.

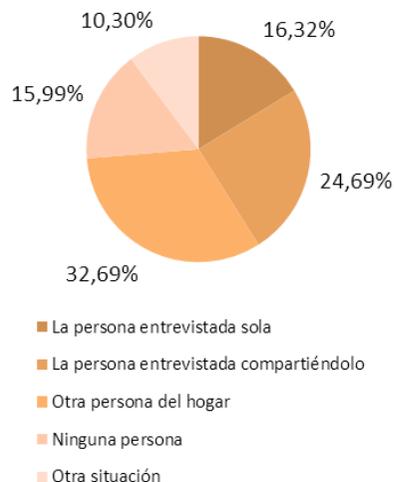


Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.



Gráfica 171. Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de mayores de 74 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

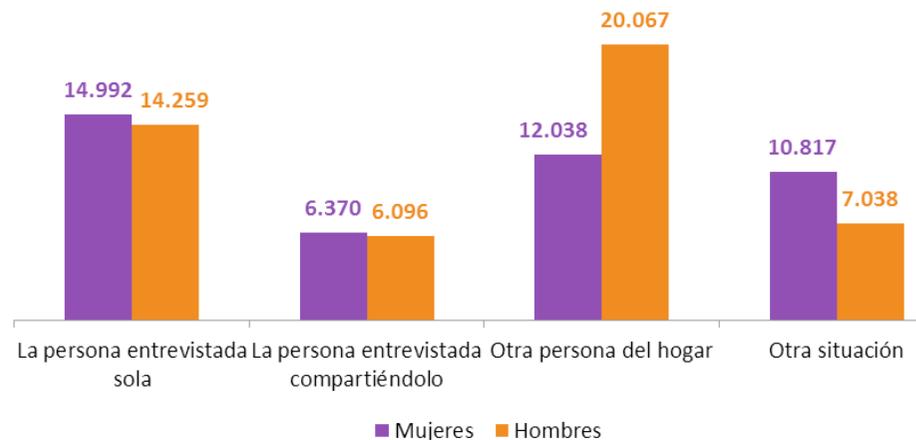
Elaboración propia.

El 48,03% de las mujeres se encargan mayoritariamente en solitario del cuidado de personas mayores, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje supone el 41,01% y más de la mitad lo hace compartiéndolo la tarea.

En el caso de las mujeres el 32,04% no dedican tiempo al cuidado de mayores, ya sea porque se cuidan por sus propios medios o porque es otra persona la que se ocupa de realizar la tarea, mientras que en el caso de los hombres supone el 48,68%.

Es decir, las mujeres son las principales cuidadoras también de las personas mayores de 74 años que habitan en el hogar.

Gráfica 172. Población de 16 y más años que vive con personas con discapacidad según persona que se ocupa del cuidado en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.

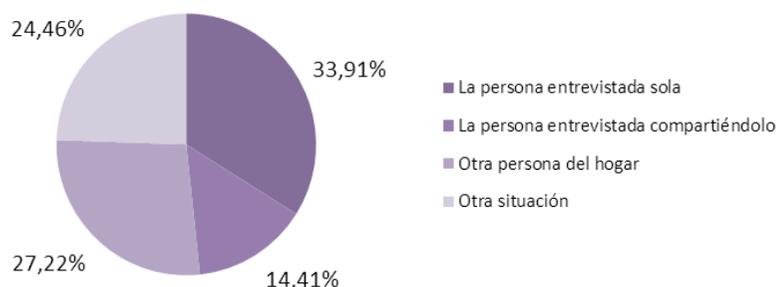


Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

En el cuidado de personas con discapacidad no se ven grandes diferencias entre mujeres y hombres a excepción de la categoría "Otra persona del hogar" en la cual los hombres superan a las mujeres en 8.029 casos, sería interesante saber quién es esa otra persona del hogar ya que viendo los datos precedentes cabría esperar que en el caso de los hombres fueran mujeres.

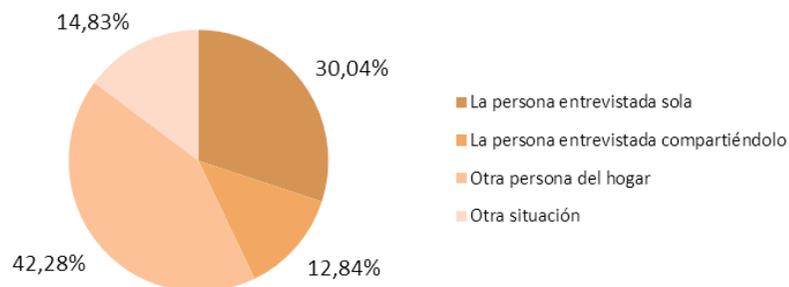
Gráfica 173. Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de personas discapacitadas en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Gráfica 174. Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de personas discapacitadas en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

En el caso de las mujeres, el 54,32% se ocupan del cuidado de las personas con discapacidad que habitan en el hogar, siendo mayoritario el porcentaje de mujeres que lo hacen en solitario, siendo la categoría “La persona entrevistada sola” la que presenta mayor incidencia; por su parte los hombres ya sea de manera compartida o en solitario se ocupan en un 42,88% de los casos de las personas con discapacidad siendo la categoría más representada “Otra persona del hogar”.

Tabla 129. Personas que declaran limitación de la actividad cotidiana. Tenerife. Años 2001, 2004 y 2007.

	2001	2004	2007
Tenerife	5,4	5,5	10,5

Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

La población tinerfeña que declara tener alguna limitación de la vida cotidiana ha aumentado en 5 puntos porcentuales en un periodo de seis años, pasando del 5,4% en 2001 al 10,5% en 2007. De esa población (la relativa a 2007) tal y como se muestra en la siguiente tabla, el 42,27%, es decir 37.496, necesita algún tipo de ayuda o cuidado por parte de otra persona, recibiendo esa atención el 85,7%, esto es 32.141 personas.

Tabla 130. Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria según necesidad de ayuda o cuidados de otras personas y recepción de ayuda o cuidados de otras personas. Tenerife. Diciembre 2007.

	Necesita ayuda o cuidados		Recibe ayuda o cuidados	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Sí	37.496	42,27	32.141	85,72
No	51.200	57,73	5.355	14,28
TOTAL	88.696	100,00	37.496	100,00

Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.



No se dispone de los datos desagregados por sexos para la isla de Tenerife, por lo tanto la información relativa a hombres y mujeres se ofrece del ámbito territorial regional.

Tabla 131. Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria según necesidad de ayuda o cuidados de otras personas y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Si	57.458	56,80	37.515	47,90
No	43.627	43,20	40.722	52,10
TOTAL	101.085	100,00	78.237	100,00

Se presentan los datos de Canarias debido a que no se dispone del dato desagregado por sexo para la isla de Tenerife.

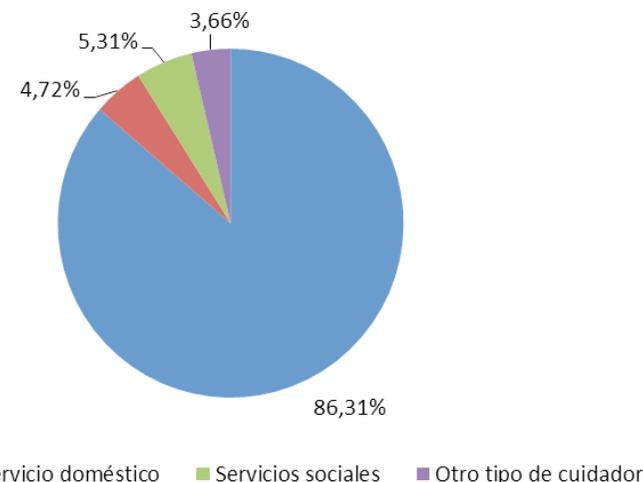
Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

Más de la mitad de las personas que tienen alguna limitación de la actividad diaria son mujeres, de las cuales también más de la mitad necesitan algún tipo de ayuda o cuidado por parte de otras personas; en el caso de los hombres más de la mitad no necesitan ayuda o cuidados.

Como se muestra en la gráfica 175 el 86,31% de las personas residentes en Canarias que recibe algún tipo de cuidado lo perciben de algún/a familiar. En este sentido y teniendo en cuenta la información aportada anteriormente sobre el perfil de la persona cuidadora, se puede inferir que de esa cifra un alto porcentaje serán mujeres.

Gráfica 175. Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria que recibe cuidados según persona que se ocupa de su cuidado. Canarias. Diciembre 2007.

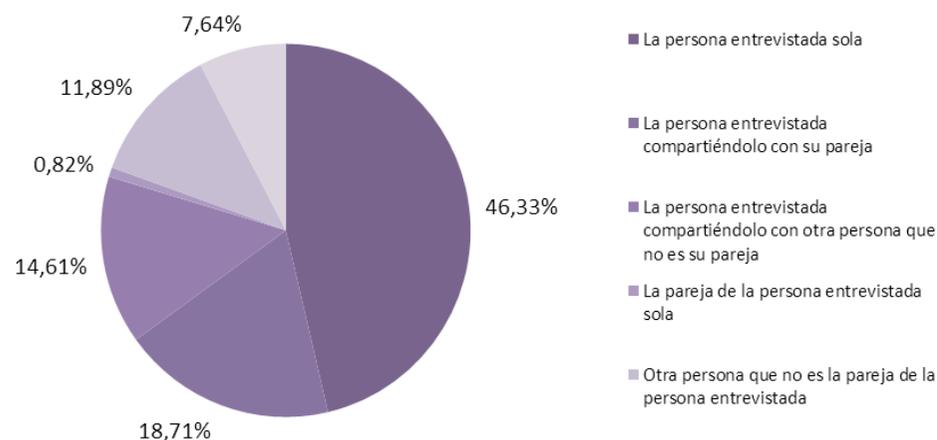


Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

3. Tareas domésticas.

Gráfica 176. Distribución de las mujeres de 16 y más años según se ocupa de las tareas del hogar. Canarias. Diciembre 2009.

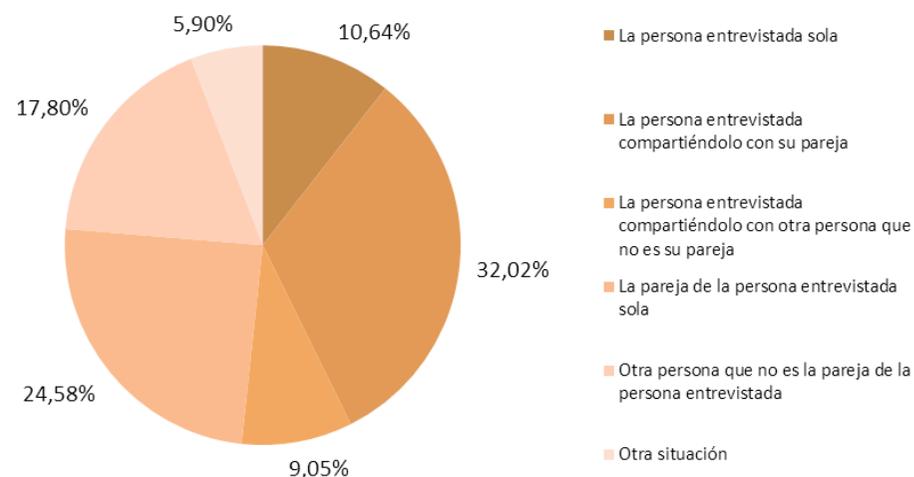


Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Se puede decir que las mujeres canarias se ocupan de las tareas del hogar en solitario, ya que el 46,33% de las entrevistadas así lo manifiesta y el 24,58% de los hombres indica que quienes se ocupan de las tareas del hogar son sus parejas. Por su parte, los hombres que declaran ocuparse en solitario a las tareas del hogar alcanza un reducido 10,64% y las mujeres que comunican que son sus parejas quienes lo hacen suponen un insignificante 0,82%.

Gráfica 177. Distribución de los hombres de 16 y más años según se ocupa de las tareas del hogar. Canarias. Diciembre 2009.



Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Las mujeres que manifiestan compartir las tareas del hogar ya sea con su pareja o con otra persona son el 33,32%, alcanzando porcentajes muy similares (18,71% y 14,61% respectivamente), mientras que los hombres son el 41,47%, existiendo una diferencia porcentual entre uno y otro de 22,97 puntos porcentuales, ya que los datos son el 32,02% y el 9,05% respectivamente.

Las mujeres que manifiestan no ocuparse de las tareas del hogar porque se encarga la pareja u otra persona son el 12,71% mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje supone el 42,38%, esto es casi la mitad de los hombres.



Es decir, las mujeres están presentes en las tareas del hogar siempre, bajo contadas excepciones.

Tabla 132. Población de 16 y más años según persona que se ocupa de las tareas del hogar, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.

	Mujeres				
		16 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
La persona entrevistada sola	DA	31.631	135.376	165.426	83.305
	DR	16,17	47,77	63,16	53,26
La persona entrevistada compartiéndolo con su pareja	DA	26.847	84.336	44.563	12.099
	DR	13,73	29,76	17,01	7,73
La persona entrevistada compartiéndolo con otra persona que no es su pareja	DA	50.804	28.559	31.149	20.596
	DR	25,97	10,08	11,89	13,17
La pareja de la persona entrevistada sola	DA	0	4.217	1.446	1.726
	DR	0,00	1,49	0,55	1,1
Otra persona que no es la pareja de la persona entrevistada	DA	73.509	14.752	2.506	15.887
	DR	37,58	5,21	0,96	10,16
Otra situación	DA	12.799	16.125	16.826	22.803
	DR	6,54	5,69	6,42	14,58

	Hombres				
		16 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
La persona entrevistada sola	DA	9.362	35.386	36.225	13.487
	DR	4,75	11,86	13,66	10,64
La persona entrevistada compartiéndolo con su pareja	DA	24.067	130.509	93.681	35.915
	DR	12,2	43,73	35,33	28,35
La persona entrevistada compartiéndolo con otra persona que no es su pareja	DA	35.758	24.512	14.288	5.791
	DR	18,13	8,21	5,39	4,57
La pareja de la persona entrevistada sola	DA	5.448	69.843	86.532	56.387
	DR	2,76	23,4	32,63	44,5
Otra persona que no es la pareja de la persona entrevistada	DA	102.898	28.076	21.906	5.102
	DR	52,16	9,41	8,26	4,03
Otra situación	DA	19.753	10.094	12.537	10.017
	DR	10,01	3,38	4,73	7,91

DA = Dato Absoluto; DR = Dato Relativo.

Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Los datos por edades relativos a las mujeres y hombres muestran lo siguiente:

- La población joven, mujeres y hombres de 16 a 29 años, presentan los porcentajes más elevados en la categoría "otra persona que no es la pareja de la persona entrevistada", probablemente porque todavía no se han emancipado y conviven con sus progenitores, recayendo la responsabilidad en los mismos y fundamentalmente en las madres.

Cuando sí participan en las tareas domésticas se observa diferentes comportamientos, ya que:

- Mientras que ellas en un 16,17% se ocupan en solitario de las tareas domésticas ellos lo hacen en un escaso 4,75%.
 - Cuando la tarea es compartida en el caso de las mujeres mayoritariamente la tarea se comparte con otra persona que no es su pareja mientras que en el caso de los hombres mayoritariamente comparte la tarea con su pareja.
- **De la población de 30 a 44 años se observa:**
 - Que las mujeres son fundamentalmente quienes se encargan de las tareas domésticas en solitario, ya que el 47,77% de las mismas así lo manifiesta, por su parte el porcentaje de los hombres para la misma categoría apenas supera el 10%.
 - Que casi la mitad de los hombres manifiesta compartir las tareas del hogar con sus parejas mientras que en el caso de las mujeres no alcanza el 30%.
 - Que los hombres que no realizan ningún tipo de tarea delegando su responsabilidad en otra persona son el 32,81% y mayoritariamente en quien delegan es en la pareja, mientras que las mujeres delegan en un 6,7% y mayoritariamente a otra persona que no es la pareja ya que únicamente el 1,49% delega en la pareja.
 - **De la población de 45 a 64 años cabe destacar lo siguiente:**
 - La gran mayoría de las mujeres, el 63,16% se ocupan solas de las tareas del hogar, mientras que la mayoría de los hombres, el 40,89%, no participa en las tareas del hogar, ya sea porque

delega su parte de responsabilidad en su pareja (el 32,63% lo hace) o en otra persona (el 8,26%).

- Muy cercano al porcentaje de hombres que no participan, se encuentra el porcentaje de hombres que sí participan pero de manera corresponsable, el 40,72%, siendo el 35,33% quienes comparten con sus parejas.
 - Muy pocas mujeres delegan su responsabilidad en otras personas, ya que únicamente se observa este comportamiento en el 1,51%.
- **En la población de 65 y más años se observa claramente que son las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar en solitario, ya que el 53,26% de las mujeres y el 44,5% de los hombres así lo manifiestan.**

Tabla 133. Población de 16 y más años según dedicación a las tareas del hogar, sexo y relación con la actividad. Canarias. Diciembre 2009.

		Mujeres				
		Ocupadas	Paradas	Jubiladas o pensionistas	Dedicadas principalmente a las tareas del hogar	Otra situación
En solitario	DA	138.833	67.426	74.127	119.882	15.469
	DR	38,54	50,44	50	72,32	17,31
Compartida	DA	150.336	48.910	39.164	35.076	25.467
	DR	41,74	36,59	26,42	21,16	28,5
No participa	DA	40.076	13.400	16.006	4.534	40.026
	DR	11,12	10,02	10,8	2,74	44,79
Otra situación	DA	30.968	3.952	18.957	6.280	8.396
	DR	8,6	2,96	12,79	3,79	9,4



		Hombres				
		Ocupados	Parados	Jubilados o pensionistas	Dedicados principalmente a las tareas del hogar	Otra situación
En solitario	DA	42.100	22.984	27.560	274	1.541
	DR	9,14	13,63	14,4	14,29	2,38
Compartida	DA	209.927	77.185	63.425	1.644	12.341
	DR	45,56	45,76	33,13	85,71	19,04
No participa	DA	181.482	64.098	86.668	0	43.945
	DR	39,39	37,99	45,28	0	67,8
Otra situación	DA	27.230	4.420	13762	0	6.990
	DR	5,91	2,62	7,19	0	10,78

DA = Dato Absoluto; DR = Dato Relativo.

Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Los datos relativos a la relación con la actividad laboral vislumbran lo siguiente:

- Cuando las mujeres se encuentran ocupadas, es decir tienen un empleo remunerado, mayoritariamente comparten las tareas del hogar (principalmente con sus parejas), sin embargo cuando se encuentran en cualquier otra situación más del 50% de las mujeres se encargan en solitario de las tareas del hogar y solamente las paradas superan el 30% de las tareas del hogar compartidas pero en este caso no con sus parejas sino con otras personas.
- Los hombres que declaran dedicarse en solitario a las tareas domésticas en ningún caso llegan al 15%, siendo los jubilados quienes expresan dedicarse más a las mimas con un escaso 14,4%. Teniendo en cuenta que están jubilados o son pensionistas y por lo tanto en su mayoría superan los 65 años, es de suponer teniendo en cuenta los datos

presentados hasta el momento que mayoritariamente este porcentaje hace referencia a hombres que viven solos ya sea porque son solteros, son viudos o sus parejas no pueden dedicarse a realizar tareas del hogar por cuestiones de salud o limitación de la actividad cotidiana.

- Los hombres que no participan en las tareas del hogar ya que declaran que se dedican en exclusividad sus parejas u otras personas, en todas las situaciones laborales oscilan entre el 37,99% de los parados y el 45,28% de los jubilados o pensionistas, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje más elevado se encuentra en las ocupadas con un escaso 11,12% del cual el 10,19% declara que la responsabilidad recae sobre otra persona que no es su pareja y solamente el 0,92% declara que la responsabilidad la tiene en exclusiva su pareja.

Tabla 134. Media de horas semanales dedicadas a las tareas del hogar según dedicación, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.

	Mujeres			Hombres		
	En solitario	Compartida	Total	En solitario	Compartida	Total
De 16 a 29 años	24	17,61	19,46	24,85	14,36	15,78
De 30 a 44 años	27,82	22,47	25,38	18,29	17,13	17,35
De 45 a 64 años	32,42	27,57	30,9	22,15	18,39	19,34
De 65 y más años	34,31	29,44	32,93	28,71	22,1	23,72
TOTAL	30,66	23,26	27,56	21,91	17,62	18,5

Fuente: Encuesta de Salud de Canarias. Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y Servicio Canario de Salud (SCS).

Elaboración propia.

Los datos totales indican que las mujeres ocupan 9,06 horas semanales más que los hombres a las tareas del hogar. Así mismo, tanto si la tarea se realiza en solitario como si es compartida, las mujeres le dedican más horas semanales que los hombres, en el caso de ejercer la responsabilidad en solitario dedican 8,75

horas más y cuando se ejerce de manera compartida ocupan 5,64 horas más de su tiempo.

Cuando las tareas se ejercen en solitario, a excepción de la población de 16 a 29 años donde los datos indican que los hombres ocupan 0,85 horas semanales más que las mujeres, son las mujeres quienes más horas ocupan oscilando entre las 5,6 de la población de 65 y más años y las 10,27 de la población de 45 a 64 años.

Las cifras descienden cuando la tarea se comparte aunque también son las mujeres quienes más horas semanales dedican a las tareas del hogar, oscilando las diferencias entre mujeres y hombres entre las 3,25 horas más que realizan las mujeres de 16 a 29 años a las 9,18 de las mujeres de 45 a 64 años.

Tabla 135. Población de 16 y más años según participación en las tareas del hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres				
		Nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	Siempre
Compra de alimentos y productos para el hogar	DA	112.881	174.675	143.777	432.953
	DR	13,1	20,2	16,6	50,1
Preparación de las comidas	DA	110.911	167.073	137.580	449.500
	DR	12,8	19,3	15,9	52
Fregado de la vajilla y recogido	DA	86.820	198.627	158.982	421.175
	DR	10	22,9	18,4	48,7
Lavar, planchar y recoger la ropa	DA	115.693	164.371	137.215	447.235
	DR	13,4	19	15,9	51,7
Limpieza de la casa	DA	104.140	180.566	150.100	428.466
	DR	12,1	20,9	17,4	49,6

	Hombres				
		Nunca	Algunas veces	La mayoría de veces	Siempre
Compra de alimentos y productos para el hogar	DA	283.264	266.381	118.841	192.772
	DR	32,9	30,9	13,8	22,4
Preparación de las comidas	DA	372.998	265.500	96.115	126.238
	DR	43,3	30,8	11,2	14,7
Fregado de la vajilla y recogido	DA	330.961	293.208	109.369	127.384
	DR	38,4	34,1	12,7	14,8
Lavar, planchar y recoger la ropa	DA	462.709	212.254	79.410	107.075
	DR	53,7	24,6	9,2	12,4
Limpieza de la casa	DA	405.216	253.741	93.240	107.699
	DR	47,1	29,5	10,8	12,5

DA = Dato Absoluto; DR = Dato Relativo.

Fuente: Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Elaboración propia.

En las mujeres y para todas las tareas específicas que se realizan dentro del hogar y que se recogen en la tabla, la respuesta "Siempre" ronda el 50%, mientras que en el caso de los hombres la respuesta "Nunca" es la respuesta mayoritaria llegando o acercándose al 50% en las tareas específicas "Lavar, planchar y recoger la ropa" y "Limpieza de la casa".

Donde más participan los hombres es en "Compra de alimentos y productos para el hogar" y en "Fregado de la vajilla y recogido" y en ambos casos la respuesta mayoritaria es "Algunas veces", es decir, la colaboración se efectúa de manera ocasional.



USOS DEL TIEMPO

1. Datos más relevantes.

- Las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres.
- Mujeres y hombres dedican más del 80% de su tiempo libre a estar con su familia.
- Las mujeres son las que menos tiempo dedican a salir con amistades.
- A pesar de que hacer deporte en el tiempo libre y el uso de las TIC son actividades poco practicadas en Canarias por mujeres y hombres, estos últimos disponen de más tiempo para ambas.
- Realizar manualidades y costura en el tiempo libre es una actividad fundamentalmente femenina.

2. Tiempo libre.

La mayor parte de las mujeres y de los hombres (63,4% y 61,5%) manifiestan tener entre 2 y 6 horas libres al día.

A excepción de las dos últimas categorías, las mujeres presentan tanto en términos absolutos como relativos datos superiores a los hombres. En este sentido, el 82% de las mujeres manifiestan tener hasta 6 horas libres, mientras que los hombres así lo expresan en un 76,2%; es a partir de 6 horas libres cuando los datos son superiores en los hombres ya que supone el 23,7% para estos y el 18% para las mujeres; es decir quienes más tiempo libre tienen al día son los hombres.

Tabla 136. Población de 16 y más años según tiempo libre del que dispone al día y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
No dispone de tiempo libre	71.607	8,2	57.172	6,6
Entre 1 y 2 horas	90.528	10,4	70.245	8,1
Entre 2 y 4 horas	293.569	33,8	278.890	32,3
Entre 4 y 6 horas	257.254	29,6	252.564	29,2
Entre 6 y 8 horas	77.302	8,9	85.504	9,9
8 y más horas	79.048	9,1	119.519	13,8

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Tabla 137. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a la familia, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca/A veces	52.940	6,1	77.010	8,9
Algunas veces a la semana	77.039	8,9	90.345	10,5
Diariamente	739.328	85	696.539	80,6

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Tanto mujeres como hombres dedican más del 80% de su tiempo libre a la familia, con una diferencia de 4,4 puntos porcentuales; un dato interesante e importante y sobre el que no disponemos información es el tipo de actividades que se realizan con la familia ya que las percepciones individuales sobre lo que significa tiempo libre influye en las respuestas dadas y podría darse la casuística de que la concepción del tiempo libre de las mujeres no es la misma que la de los hombres.

Los hombres en mayor medida que las mujeres responden “Nunca/A veces” y “Algunas veces a la semana”.

Tabla 138. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a salir con amigas/os, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca	333.012	38,31	255.836	29,61
Alguna vez al año	61.159	7,04	62.789	7,27
Alguna vez al mes	179.298	20,63	173.592	20,09
Fines de semana	199.368	22,93	233.612	27,04
2-3 veces a la semana	63.927	7,35	81.555	9,44
Diariamente	32.544	3,74	56.507	6,54

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

En ambos casos, la respuesta mayoritaria es “Nunca”, sin embargo en las mujeres el porcentaje supone el 38,31% mientras que para los hombres es del 29,61%, es decir las mujeres más que los hombres no dedican su tiempo libre a salir con sus amistades. Cuando se trata de salir con amigos y amigas de manera esporádica (tres primeras categorías) los datos absolutos y relativos de mujeres y hombres son bastante cercanos a excepción de “Nunca” donde se observa una diferencia porcentual de 8,7 puntos.

Sin embargo cuando se trata de salir con las amistades de forma habitual (tres últimas categorías) los datos se distancian y son los hombres quienes presentan en todos los casos mayores cifras y porcentajes, ya que mientras que el 34,02% de las mujeres manifiesta salir de manera habitual con amigos y amigas, casi alcanzando a la categoría “Nunca”, en los hombres ese porcentaje alcanza el 43,02%, superando en 13,41 puntos porcentuales a la categoría “Nunca”. Es decir el mismo número de mujeres que no sale nunca con amigos y amigas supone el número de mujeres que sí lo hace de manera habitual.

Tabla 139. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a hacer deporte, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca	597.988	68,8	499.208	57,8
Esporádicamente	51.758	6	63.124	7,3
Fines de semana	25.083	2,9	47.269	5,5
2-3 veces a la semana	105.819	12,2	127.843	14,8
Diariamente	88.660	10,2	126.450	14,6

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

La práctica del deporte en el tiempo libre en todas las categorías a excepción de “Nunca”, donde las mujeres presentan datos más altos, es superior en los hombres lo que viene a apoyar los datos de la Tabla 123 relativa a las licencias en federaciones deportivas.

A pesar de que tanto en hombres como en mujeres la categoría “Nunca” supera el 50% indicando que el deporte no es una actividad que la población practique de manera habitual, en el caso de los hombres lo hace en 7,8 puntos porcentuales y en el caso de las mujeres en 18,8 puntos porcentuales, es decir las mujeres practican menos deporte que los hombres.

Tabla 140. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a navegar por internet, videojuegos e informática, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca	544.304	62,6	483.192	55,9
Esporádicamente	42.511	4,9	33.623	3,9
Algunas veces a la semana	97.794	11,2	100.856	11,7
Diariamente	184.698	21,2	246.224	28,5



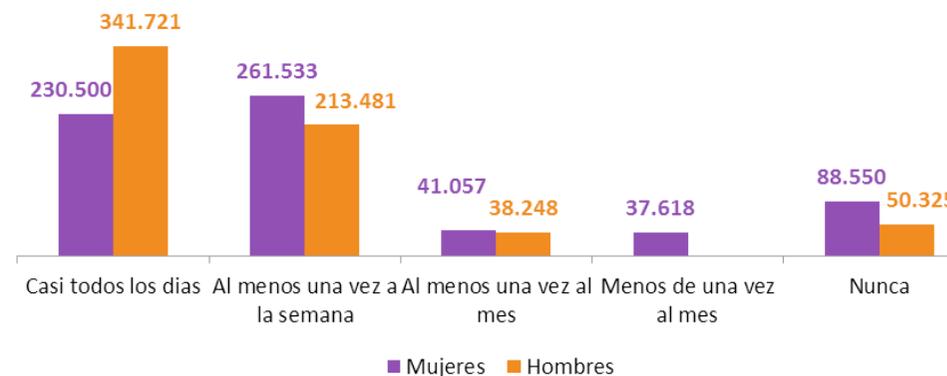
Al igual que sucede en el ámbito del deporte, actividades que conllevan el uso de tecnologías de la información y la comunicación son en mayor medida practicadas por los hombres en su tiempo libre que por las mujeres, al contrario que sucede en actividades relacionadas con manualidades o costura tal y como se observa en la siguiente gráfica.

Tabla 141. Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a realizar manualidades, costuras..., frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

	Mujeres		Hombres	
	Dato Absoluto	Dato Relativo	Dato Absoluto	Dato Relativo
Nunca	652.828	75,1	782.868	90,6
Esporádicamente	86.569	10	42.316	4,9
Algunas veces a la semana	90.306	10,4	24.831	2,9
Diariamente	39.604	4,6	13.879	1,6

Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Gráfica 178. Personas según frecuencia con la que leen periódicos y sexo. Canarias. Año 2007.



No se dispone del dato relativo a los hombres de la categoría "Menos de una vez al mes" por poder estar afectado por errores de muestreo.

Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Elaboración propia.

A medida que la frecuencia de lectura de periódicos se va distanciando las mujeres van superando su incidencia con respecto a los hombres. Así, es una actividad habitual para el 86,24% de los hombres ya que leen el periódico casi todos los días o al menos una vez a la semana mientras que es habitual en el 74,63% en las mujeres.

ANÁLISIS DESDE LA CATEGORÍA DE GÉNERO

ÁMBITOS TRANSVERSALES

En este apartado se realiza un breve análisis de los temas transversales abordados en el presente estudio: conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad y usos del tiempo. Considerando que cada uno de ellos interactúa con los otros ámbitos que se abordan (mercado laboral, educación, enseñanza y formación, cultura y representación)¹² e inciden de forma directa en cómo acceden y participan mujeres y hombres.

Para facilitar la comprensión de lo que aquí se exponga, se hace necesario definir los tres conceptos clave para el análisis:

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado¹³.

Es importante resaltar que el espacio personal ha sido incluido en el término conciliación de manera tardía y tras ser reivindicado por el movimiento feminista, ya que en sus inicios se hablaba de la conciliación laboral y familiar, incluyendo en el término familiar tanto lo estrictamente familiar

¹² Violencia de género. No se incluye en este análisis dado que las mujeres que se encuentran en situación de violencia de género también forman parte de las mujeres como grupo social y por lo tanto están inmersas ya en el análisis que se realiza de los otros ámbitos de estudio. Además hay que tener en cuenta que la violencia de género es un fenómeno específico del cual se debe realizar un tratamiento diferenciado.

¹³ Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

como lo personal y privado, lo que ha supuesto que las mujeres solapen los tiempos generalmente a favor del familiar.

- **Corresponsabilidad:** distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho¹⁴.
- **Usos del tiempo:** hace referencia al uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles y el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas¹⁵.

El modelo patriarcal ha establecido una división de tareas y de espacios destinados a mujeres y a hombres de manera diferencial:

- Por un lado el **espacio público**, reconocido y valorado, donde se desarrolla la vida social, política, económica y laboral y cuyos protagonistas principales son los hombres.
- Por otro lado el **espacio privado**, no reconocido y no valorado, ni social ni económicamente, donde se desarrolla la vida doméstica y que comprende las tareas del hogar y de mantenimiento de la vida incluyendo todos los cuidados, cuyas protagonistas principales son las mujeres y que resulta imprescindible para que la sociedad funcione.

Esta división dicotómica de los espacios obvia el **espacio personal** donde mujeres y hombres desarrollan su faceta más íntima e individual tal y como lo describe la socióloga Soledad Murillo de la Vega¹⁶: *“lugar del tiempo singular, de lo propio,*

¹⁴ Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁵ Diccionario para la igualdad de la Unión Europea.

¹⁶ La autora distingue entre espacio público, doméstico y privado, siendo ese último el que en este análisis se nombra como espacio personal.



la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo”¹⁷.

Para que mujeres y hombres puedan desarrollarse en todas las facetas de su vida debe darse una armonía entre los tres espacios, de tal manera que los tiempos se repartan de una forma equilibrada con el objetivo de cubrir las demandas y necesidades que surjan en cada uno de esos espacios.

La conciliación como modelo a seguir para alcanzar esa compatibilidad de tiempos y espacios lejos de haber supuesto la solución se ha convertido en un problema más al que tienen que enfrentarse las mujeres, ya que se ha entendido como un recurso para ellas mientras que no se ha entendido de la misma manera para los hombres, lo cual ha supuesto una limitación en el acceso y participación en los diferentes recursos (laborales, educativos, sociales, culturales, de participación ciudadana, etc.), además de contribuir a la reproducción de la estructura tradicional de asignación de roles.

Los datos del estudio estadístico evidencian que las mujeres hacen uso de la prestación de maternidad casi en el 100% de los casos, que son quienes mayoritariamente hacen uso de las excedencias ya sea para el cuidado de hijos e hijas o de otros/as familiares, que son las principales responsables de los cuidados tanto de menores como de personas mayores o dependientes, que dedican más horas semanales que los hombres a las tareas de cuidado y a las tareas domésticas y que mayoritariamente se ocupan de estas en solitario sin compartir la responsabilidad con nadie. Todo ello indiscutiblemente le resta minutos y horas al día para invertirlos en otro tipo de actividades como pueden ser las referidas al empleo, a la formación, a la vida social o al ocio, en definitiva al espacio personal.

El planteamiento de la necesidad de conciliar comienza cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral. A medida que van accediendo se empiezan a visibilizar las dificultades que surgen de tener un empleo y a la vez ocuparse de

¹⁷ Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

las tareas derivadas de las responsabilidades domésticas y de cuidado, ya que hasta ese momento se consideraban un problema que afectaba al ámbito de lo privado únicamente, estaban bien definidas en cuanto a quién debía ocuparse de él (las mujeres) y no suponían ningún problema social ni conflicto entre lo público y lo privado.

La lógica revela que para participar en igualdad de condiciones en el espacio de lo público se debe dar una participación en igualdad en el espacio de lo privado para que los espacios y los tiempos sean corresponsables y compartidos. Sin embargo, la realidad ha arrojado otro escenario cuya característica principal ha sido que la incorporación de las mujeres al ámbito público no ha venido acompañada, en la misma medida, de una incorporación de los hombres al ámbito privado. Es decir, mientras que las mujeres han accedido al mercado laboral sin reducir sus responsabilidades familiares, los hombres, a pesar de que cada vez más se están incorporando a las tareas del hogar y de cuidado de la familia en actitud corresponsable, mayoritariamente, lo han hecho en actitud de ayuda. Esto ha generado que las mujeres tengan que enfrentarse día a día a toda una serie de obstáculos en el mercado laboral que favorece la existencia y conservación de discriminaciones y desigualdades además de determinar cómo accede y las condiciones en las que participa en el mismo.

Parece evidente que uno de los factores de penalización sobre el empleo de las mujeres es la maternidad (Castro, 2009), como efecto de la división sexual del trabajo y la superior posición jerárquica que adquiere el rol de cuidadora de la unidad familiar ante el rol de sustentadora de la misma. Y esa penalización se evidencia en diferentes fenómenos, entre otros:

- **En el acceso al empleo:** las mujeres en edad de procrear se siguen encontrando con problemas a la hora de acceder a un puesto de trabajo porque se les supone madres o futuras madres que antepondrán este rol al de trabajadora, percibiéndose la contratación de mujeres, en muchas ocasiones, como una decisión que implica un mayor riesgo.

Por otro lado, también encuentran dificultades para volver a acceder a un empleo las mujeres de mayor edad que han estado ausentes del mercado laboral para atender a los cuidados, ya sea por la carencia de reciclaje profesional o porque el empresariado prefiere otro perfil.

- **En las posibilidades de formarse para mejorar su currículum:** no solamente afecta a las posibilidades para promocionar en el marco de las empresas sino también en el reciclaje profesional y mejora de su cualificación. Los hombres se forman más que las mujeres en la formación ofertada por las empresas (en la provincia de Santa Cruz de Tenerife durante el año 2011 se formaron en torno a 7.000 hombres más que mujeres), lo cual entre otras causas puede deberse a los horarios en los que se ofertan los cursos ya que en muchas ocasiones se realizan fuera del horario laboral, lo que supone que las mujeres se encuentren con la dificultad de cubrir las tareas que deben realizar en el ámbito doméstico y de los cuidados y opten por no asistir a la formación.
- **En la promoción dentro de la empresa:** la evidencia empírica en algunos trabajos ha concluido que las mujeres que no tienen descendencia suelen tener carreras laborales más exitosas que las mujeres que sí tienen, mientras que a los hombres el tener hijos y/o hijas les afecta positivamente (Ortega, 2007).

La experiencia en el puesto de trabajo es importante a la hora de promocionar tanto para los hombres como para las mujeres. A medida que adquieren más experiencia en el puesto de trabajo más probabilidad de promocionar hacia mejores puestos. Sin embargo esta realidad es un recurso que no se extingue para los hombres pero sí para las mujeres, dado que cuando se convierten en madres paralizan su trayectoria laboral durante el tiempo del permiso por nacimiento al igual que cuando se acogen a las excedencias, lo que incide a la hora de acumular experiencia, además de comprometer sus posibilidades reales de ingresar o volver a su carrera profesional (Castro, 2009).

Por otro lado, tal y como está concebido el mercado laboral en la actualidad, el ocupar un nivel jerárquico superior requiere una mayor responsabilidad en la empresa y generalmente una mayor disponibilidad de tiempo, del cual las mujeres no gozan por sus otras obligaciones y responsabilidades, lo que hace que muchas mujeres ni siquiera se planteen promocionar para desarrollar su carrera profesional.

- **En las retribuciones:** muchas medidas a disposición de mujeres y hombres para la conciliación de la vida familiar y laboral incluyen la exención del salario durante su disfrute, como por ejemplo la reducción de jornada o las excedencias, solicitadas mayoritariamente por las mujeres.
- **En la contratación:** concretamente en la mayor presencia de las mujeres en las contrataciones a jornada parcial, ya que se ha considerado (tanto por las mujeres como por el empresariado) como una opción válida para las mujeres en tanto en cuanto les permite compatibilizar las tareas derivadas del empleo y las derivadas de las responsabilidades domésticas y de cuidados. En estas líneas no se profundiza sobre esta realidad dado que así se ha hecho en el análisis del apartado “Mercado laboral”, sin embargo sí que se señala citando a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que *“este tipo de trabajo suele entrañar una «penalización» importante por lo que se refiere a salarios más bajos por hora, seguridad en el empleo, prestaciones no salariales, protección social, desarrollo profesional y oportunidades de formación”*.

Los tiempos destinados al trabajo remunerado y no remunerado marcan la participación de las mujeres en otras actividades. En este sentido la no corresponsabilidad se convierte en el principal obstáculo para que las mujeres puedan acceder y participar en igualdad de condiciones en otras esferas de la vida que tienen más que ver con el disfrute del tiempo personal para dedicarlo al crecimiento como ser individual y social.



La posibilidad de participar en actividades formativas a lo largo del ciclo vital, el tiempo destinado al ocio, al consumo de actividades culturales o la participación en asociaciones sindicales, sociales, políticas, etc., se ve ampliamente restringida para las mujeres en tanto en cuanto deben tener cubiertas las necesidades y demandas derivadas de su participación en el ámbito laboral y de sus responsabilidades domésticas y de cuidado para poder acceder a ese tiempo.

Las responsabilidades domésticas y de cuidado todavía hoy siguen siendo mayoritariamente asumidas por las mujeres lo que convierte la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en un problema de estas, que no debemos olvidar que son el 50% de la población mundial, que se soluciona en el ámbito privado. Sin embargo, es un problema que afecta al conjunto de la sociedad, ya que por ejemplo las bajas tasas de natalidad actuales responden entre otros factores a las dificultades para conciliar, por una parte por la escasez de medidas y por otra parte por la concepción social de que la conciliación es “cosa de mujeres”, teniendo que optar por una de las dos opciones (maternidad o carrera profesional) de manera exclusiva si quieren desarrollarse profesionalmente en el mercado de trabajo remunerado (Castro, 2009). Por lo tanto solucionar este problema pasa por el compromiso y la implicación directa de los diferentes agentes sociales y de las familias con el objetivo de la corresponsabilidad como modelo a conseguir e instaurar. En el caso de:

- Las administraciones públicas, asegurando el funcionamiento y mantenimiento de servicios públicos de atención a los cuidados y mediante la puesta en marcha de políticas activas (educativas, sanitarias, sociales, etc.) que promuevan la corresponsabilidad.
- Las empresas y los sindicatos, (re)definiendo medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad a través de la negociación colectiva tales como: nuevas formas de organización del trabajo o medidas que promuevan la presencia de las mujeres en altos cargos.

- Y por último las propias familias, en las que se hace necesario romper con las relaciones de género tradicionales de tal manera que cada miembro que compone la unidad familiar asuma responsabilidades en su seno.

El uso del tiempo que hacen mujeres y hombres es diferente, pues participan de manera desigual en el ámbito público, privado y personal. Ante esta situación la corresponsabilidad se plantea como estrategia fundamental para reequilibrar la participación de mujeres y hombres en la esfera de lo público y de lo privado.

8/ OTROS DATOS DE INTERÉS

PRESTACIONES:

DATOS MÁS RELEVANTES.

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS.

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES.



El presente apartado recoge únicamente datos de Prestaciones No Contributivas (PNC) y Prestaciones Sociales y Asistenciales para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, ya que en las fuentes consultadas las Prestaciones Contributivas y las Prestaciones por Desempleo únicamente vienen desagregadas por sexo en los datos relativos al territorio nacional.

Así mismo, no se recogen datos relativos al Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales por no estar desagregados por sexo.

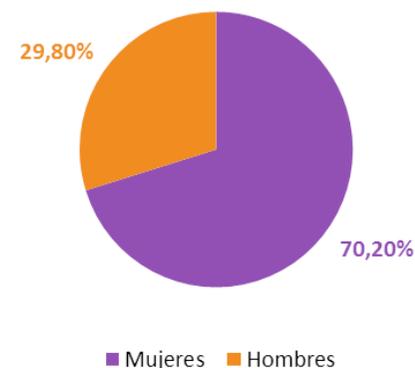
PRESTACIONES

1. Datos más relevantes.

- EL 70,20% de las personas perceptoras de pensiones no contributivas (PNC) en la provincia de Santa Cruz de Tenerife son mujeres.
- El 76,70% de las mujeres que perciben PNC están o han estado casadas, por lo que se puede inferir, sin mucho riesgo de equívoco, que las mujeres que la perciben han dedicado su actividad principal al cuidado y mantenimiento del hogar.
- Las PNC que perciben las mujeres están relacionadas con su dedicación al ámbito reproductivo, mientras que en los hombres se relaciona con algún tipo de discapacidad.
- El 74,50% de las personas que perciben alguna prestación derivada de la LISMI son mujeres, de lo que se infiere que las mujeres con discapacidad están más empobrecidas que los hombres con discapacidad.
- El 91,29% de las Pensiones Asistenciales de Ancianidad y Enfermedad (PAS) son percibidas por mujeres, lo que indica que las mujeres mayores están más empobrecidas que los hombres mayores.

2. Prestaciones no Contributivas.

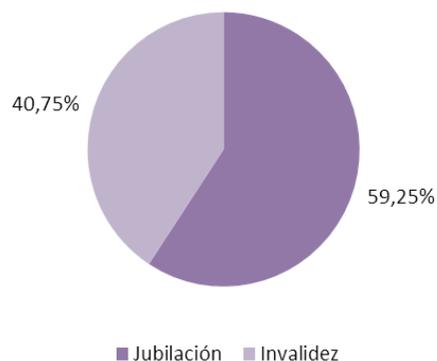
Gráfica 179. Percepción de pensiones no contributivas según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.

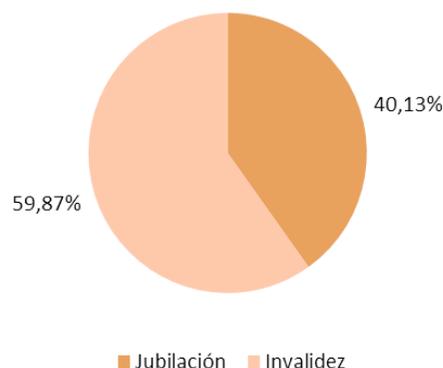
De la totalidad de personas perceptoras de pensiones no contributivas (a partir de ahora PNC) el 70,20% son mujeres, esto es muchas más mujeres que hombres no generan el derecho a la percepción de una prestación contributiva por no haber cotizado lo suficiente a la Seguridad Social.

Gráfica 180. Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por mujeres según tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.

Gráfica 181. Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por hombres según tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.

Por tipo de PNC las mujeres en su mayoría perciben pensiones de jubilación, esto es al llegar a los 65 años no han cotizado lo suficiente como para acceder a una prestación contributiva de jubilación; mientras que los hombres en su mayoría perciben una PNC de invalidez y de las de jubilación el 28,18% proviene de una PNC de invalidez previa al cumplimiento de los 65 años.

Tabla 142. Prestaciones no contributivas de jubilación por sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.

	PNC de Jubilación			PNC de Jubilación derivada de Invalidez			Total	
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Ambos Sexos	% Mujeres
De 65 a 69	839	70,62	349	1.809	82,04	396	3.393	78,04
De 70 a 74	1.274	72,63	480	1.428	84,65	259	3.441	78,52
De 75 a 79	1.681	72,52	637	1.181	85,77	196	3.695	77,46
De 80 a 84	1.718	74,57	586	301	85,75	50	2.655	76,05
85 y más	900	78,47	247	3	75,00	1	1.151	78,45
TOTAL	6.412	73,61	2.299	4.722	83,96	902	14.335	77,67

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.

Las PNC por jubilación ya sea derivada de invalidez o no son percibidas en su gran mayoría por mujeres. De las 14.335 personas que en 2011 perciben una PNC de Jubilación, 11.134 son mujeres es decir el 77,67%.

Las mujeres suponen el 73,61% de la totalidad de las personas que perciben una PNC de jubilación y el 83,96% de las que perciben una PNC derivada de invalidez estando mayoritariamente en ambos casos entre los 75 y los 84 años.

En todas las franjas de edad las mujeres suponen entre el 70% y el 86% de las personas que perciben una PNC en alguna de las dos modalidades de referencia.

Estas cifras suponen que en el año 2011, el 12,83% de las mujeres de 65 y más años vivían con 347,60 € mensuales más las dos pagas extras, dado que para ese



año la cuantía máxima anual de las PNC de jubilación está fijada en 4.866,40 €, mientras que el porcentaje en el caso de los hombres es del 4,58%.

En el año 2013 la cuantía máxima anual es de 5.108,60 €, según se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, lo que supone que la cuantía mensual se ha incrementado en 17,30 €. No disponemos del dato de perceptoras/es de PNC para 2013 pero es de suponer que en dos años no habrá sufrido grandes modificaciones por lo tanto seguirán siendo las mujeres mayores las que peor situación económica tienen.

Tabla 143. Prestaciones no contributivas de invalidez por sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.

	PNC de Invalidez				
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Ambos Sexos
De 18 a 24	200	45,56	239	54,44	439
De 25 a 29	257	44,01	327	55,99	584
De 30 a 34	425	49,02	442	50,95	867
De 35 a 39	644	51,27	612	48,73	1.256
De 40 a 44	888	55,85	702	44,15	1.590
De 45 a 49	1.086	58,70	764	41,30	1.850
De 50 a 54	1.292	67,12	633	32,88	1.925
De 55 a 59	1.305	69,71	567	30,29	1.872
De 60 a 64	1.559	76,12	489	23,88	2.048
TOTAL	7.656	61,59	4.775	38,41	12.431

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Elaboración propia.

El 61,59% de las PNC de invalidez las perciben las mujeres, en cuyo comportamiento se observa un incremento constante a medida que aumenta la edad de las mismas. Los hombres, que representan el 38,41% sobre la totalidad de perceptores/as de PNC por invalidez, muestran una tendencia ascendente

hasta los 49 años para comenzar a descender hasta los 64, edad en la que se jubilan.

Hasta los 34 años, son mayoritarios los perceptores de PNC que las perceptoras, comportamiento que se invierte a partir de esa edad donde las mujeres son mayoritarias hasta la edad de jubilación, lo cual es bastante coherente teniendo en cuenta que las mujeres son el 83,96% de las/os perceptoras/es de PNC de jubilación derivadas de invalidez.

Algunos de los motivos por los cuales podría estar dándose el comportamiento referido en los párrafos anteriores son los siguientes:

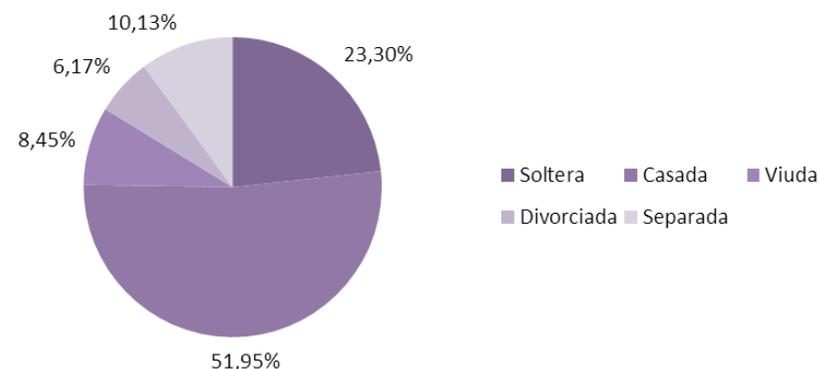
- El incremento paulatino de los hombres hasta los 49 años puede deberse a que cuando se produce la situación de invalidez que otorga derecho a percibir una prestación, hasta esa edad todavía no se ha alcanzado los años necesarios de cotización a la Seguridad Social para percibir una contributiva y a partir de los 50 años cambia esa situación por haber generado derecho a una contributiva.
- El incremento de las mujeres hasta que la PNC de invalidez se convierte en PNC de jubilación por llegar a los 65 años, puede deberse a que en ningún caso las mujeres alcanzan los años cotizados requeridos para que la prestación sea contributiva.
- La mayor siniestralidad en el empleo de los hombres que de las mujeres: los hombres tienen más accidentes de trabajo que las mujeres pudiendo derivar en una invalidez. Según la Estadística de Accidentes de Trabajo para el año 2008 elaborada por el ISTAC a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, los hombres de la provincia de Santa Cruz de Tenerife son objeto de 7.283 accidentes de trabajo más que las mujeres ya que mientras que ellos tienen 11.943 ellas tienen 4.660, es decir las mujeres son solamente las protagonistas del 28,07% de los accidentes de trabajo que causan baja. Por otro lado, el 44,53% de los accidentes de trabajo que causan baja en los hombres se producen entre los 18 y

los 34 años, mientras que en el caso de las mujeres para esa misma edad son el 39,18%, por lo tanto en el caso de derivar en una invalidez es más probable que el porcentaje de percepción de PNC de invalidez sea superior en los hombres que en las mujeres para esas edades.

- Según la Encuesta de Salud e Ingresos de Canarias del año 2004, las mujeres tienen una autovaloración del estado de salud peor que los hombres, mientras que las mujeres autoperciben su estado de salud como mala o muy mala en un 13% los hombres lo hacen en un 7,40%, por lo tanto la solicitud del reconocimiento del grado de discapacidad necesario para la percepción de una PNC de invalidez puede tener mayor incidencia en las mujeres que en los hombres por la propia autovaloración del estado de salud, que guarda estrecha relación con las tareas que desempeñan hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Con la intención de asegurar una entrada de ingresos al núcleo familiar, las mujeres que superan los 45 años dadas las mayores dificultades que presentan para su ingreso en el mercado laboral, optan por solicitar una PNC de invalidez cuando cumplen los requisitos.

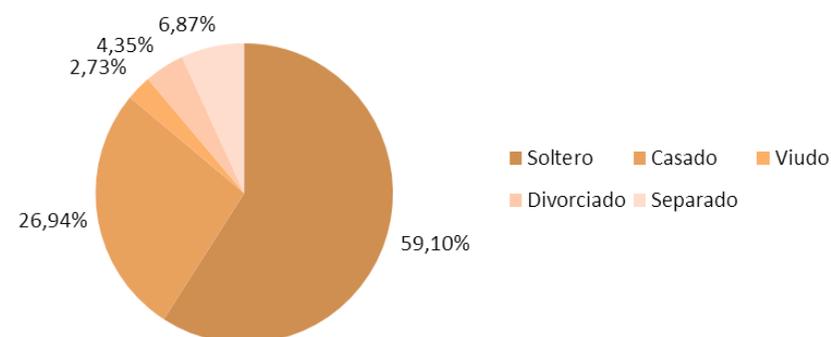
Más de las tres cuartas partes de las mujeres que perciben alguna prestación no contributiva están casadas o lo han estado en algún momento, exactamente el 76,70%, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje apenas supera el 40%, ya que supone el 40,89%. Por lo tanto es de suponer que las mujeres que perciben algún tipo de prestación no contributiva son aquellas que han dedicado su actividad principal al cuidado y mantenimiento del hogar, es decir al ámbito privado.

Gráfica 182. Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por mujeres según estado civil. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.

Gráfica 183. Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por hombres según estado civil. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
Elaboración propia.



Tabla 144. Prestaciones no contributivas según sexo, estado civil y tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011. (Porcentajes).

	PNC de Jubilación		PNC de Invalidez	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Soltera/o	13,71	29,83	37,25	78,72
Casada/o	59,72	50,83	40,65	10,93
Viuda/o	13,12	6,03	1,66	0,52
Divorciada/o	4,81	5,22	8,16	3,77
Separada/o	8,65	8,09	12,28	6,05
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

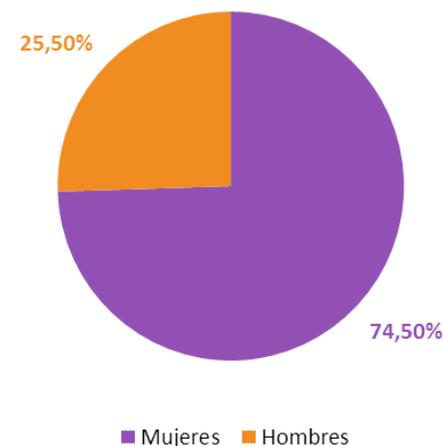
Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Elaboración propia.

Por tipos de prestación, en el caso de las mujeres se observa un comportamiento similar independientemente del tipo de prestación que se perciba ya que mayoritariamente están casadas o lo han estado en alguna ocasión, llegando las casadas al 60% en el caso de las PNC de jubilación. Sin embargo en el caso de los hombres los datos muestran comportamientos diferentes en función del tipo de prestación, ya que mientras que los casados superan el 50% en las PNC de jubilación seguidos de los solteros, en las PNC de invalidez casi el 80% son solteros, lo que supone que en términos globales el estado de soltería para ellos sea el indicador con mayor incidencia.

En este sentido se puede manifestar que las prestaciones no contributivas que cobran las mujeres están relacionadas con su dedicación al ámbito reproductivo, mientras que en el caso de los hombres están relacionadas con algún tipo de discapacidad ya que tal y como se muestra en la Gráfica 181 los hombres mayoritariamente perciben PNC de invalidez.

3. Prestaciones Sociales y Asistenciales.

Gráfica 184. Prestaciones sociales y económicas de la LISMI según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011. (Porcentaje).



El término LISMI hace referencia a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las personas con discapacidad.

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

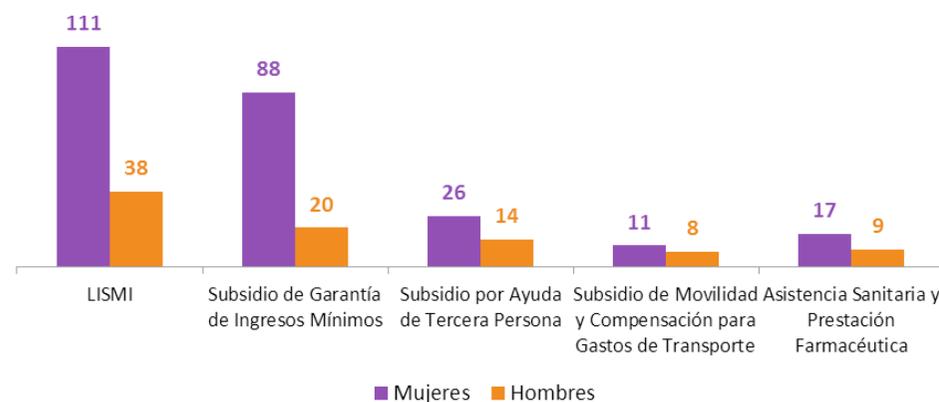
Elaboración propia.

Al igual que sucede con las PNC las prestaciones sociales y económicas derivadas de la LISMI son mayoritariamente percibidas por mujeres ya que el 74,50% de las personas que perciben alguna prestación lo son.

Uno de los requisitos para el otorgamiento de este tipo de prestaciones es no superar el nivel de recursos económicos personales del 70% en cómputo anual del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento; en el supuesto de que el beneficiario o beneficiaria tenga personas a su cargo, dicho importe se incrementará en un 10% por cada miembro que no

sea el/la beneficiario/a hasta el tope máximo del 100% del citado salario. Por lo tanto se puede decir que los ingresos de las mujeres con discapacidad son menores que los ingresos de los hombres con discapacidad al ser mayoritariamente las beneficiarias de las prestaciones sociales y económicas derivadas de la LISMI.

Gráfica 185. Prestaciones sociales y económicas según tipo de prestación y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



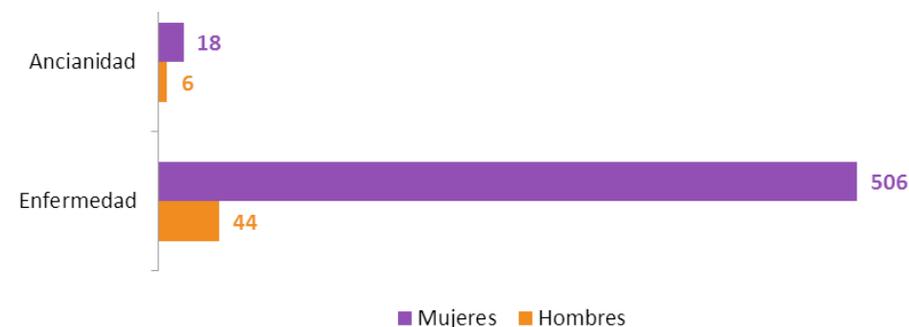
Las sumas de las personas beneficiarias de los diferentes tipos de prestación no tienen por qué coincidir con las personas beneficiarias de la LISMI debido a que una misma persona puede percibir más de una prestación.

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Elaboración propia.

En términos generales son 73 mujeres más que hombres que cobran una o más prestación de la LISMI. Para todos los tipos de prestación encontramos una mayoría también de mujeres siendo la más significativa la del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos, cuya diferencia es de 68 mujeres más.

Gráfica 186. Pensiones asistenciales según tipo y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elaboración propia.

Las Pensiones Asistenciales de Ancianidad y Enfermedad (PAS), son pensiones que se otorgan, entre otros requisitos a cumplir, a aquellas personas que cumplidos los 66 años de edad carecen de medios económicos para la subsistencia, ya sea porque cuentan con ingresos inferiores al importe anual de las ayudas o porque la renta per cápita de la unidad de convivencia sea inferior al citado importe, el cual para el año 2011 y 2012 se estipula en 2.098,04 €

Tanto la pensión asistencial de ancianidad como la de enfermedad es mayoritariamente percibida por mujeres, con una diferencia en el caso de la primera de 12 mujeres más y en el caso de la segunda de 462 mujeres más, lo que nos indica de nuevo como en las prestaciones económicas y sociales derivadas de la LISMI que los ingresos de las mujeres son inferiores a los ingresos de los hombres y en este caso se trata de mujeres mayores.



PROBLEMAS DESTACADOS

1. Falta de datos desagregados por sexo.
2. Infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado.
3. Dificultad de acceso al mercado laboral de grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad (mayores de 45 años, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes...).
4. Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial.
5. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral que los hombres.
6. Permanencia y recrudescimiento de la desigualdad retributiva.
7. Infrarrepresentación de las mujeres en los siguientes sectores económicos: agricultura, industria y construcción.
8. Las mujeres están más representadas en la población inactiva que los hombres.
9. Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica.
10. Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud.
11. Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (red del IASS) de violencia de género.
12. Los recursos de la red del IASS que se han detectado atienden principalmente a la violencia de género física, psicológica y agresiones y abusos sexuales.
13. Las mujeres (que acuden a la red de servicios y recursos del IASS) que sufren o han sufrido violencia de género se encuentran en graves dificultades económicas.
14. Ausencia de datos para hacer un análisis del ámbito cultural con enfoque de género.
15. Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de muchas mujeres (brecha digital de género).
16. Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...
17. Infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito político en cargos de máxima responsabilidad.
18. No hay un aumento proporcional entre mujeres y hombres en las asociaciones administrativo-políticas.
19. Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo.
20. Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayoritariamente en las mujeres.
21. Insuficiencia de recursos públicos destinados al cuidado de personas dependientes (menores, personas con diversidad funcional, personas mayores dependientes...).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva:

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

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

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.

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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.

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

A los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Brecha salarial de género:

Diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía..

(Escuela Virtual de Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

La Unión Europea celebra el 22 de febrero el día de la "Igualdad Salarial de Género".

Capitalismo:

Régimen económico fundado en el predominio del capital como elemento de producción y creador de riqueza.

(Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española).

Certificado de Profesionalidad:

Instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo.

(Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad).

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

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

Contrato indefinido:

Aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

(www.empleo.gob.es. Ministerio de Empleo y Seguridad Social).



Contrato temporal:

Aquel que se concierta con un límite de tiempo en la prestación de los servicios.

(www.empleo.gob.es. Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Corresponsabilidad:

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

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

Desegregación del mercado de trabajo:

Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

(Diccionario para la igualdad de la Unión Europea).

Discriminación directa:

Constituye discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a

exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

Discriminación indirecta:

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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

División sexual del trabajo:

Es un concepto social, de origen marxista que habla de estructuras colectivas e indica que el trabajo no se distribuye de modo neutral sino que mujeres y hombres tienen distintas responsabilidades sobre el trabajo doméstico y el asalariado. Por lo tanto su contenido transversal es la distribución estructural del trabajo en función del sexo y la adscripción de las mujeres a las tareas menos valoradas.

(Agenjo Calderón, Astrid (2011). *Lecturas de la crisis en clave feminista: una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres*. Revista Papeles de Europa. Volumen 23. Páginas 70-100).

Egresado/a:

Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

(Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua).

Encuesta sobre el uso del tiempo:

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

(Diccionario para la igualdad de la Unión Europea).

Esperanza de vida:

Cantidad de años que viviría un/a recién nacido/a si los patrones de mortalidad vigentes al momento de su nacimiento no cambian a lo largo de la vida del/la infante.

(www.bancomundial.org).

Estadísticas desagregadas por sexo:

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

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

Estereotipos de género:

Creencias acerca de cómo son y deberían ser los hombres y las mujeres. Incluyen creencias populares y pseudocientíficas sobre diversas dimensiones entre las cuales estarían los rasgos de la personalidad, las conductas correspondientes al rol, las ocupaciones laborales o la apariencia física que se consideran social y culturalmente características diferenciales de hombres y mujeres.

(Colección Apuntes para la Igualdad. Igualdad de Oportunidades y Feminismos. Cabildo Insular de Tenerife. 2005).

Familia monomarental:

Se considerará familia monomarental la formada por una mujer que tenga a su cuidado menores de 21 años o mayores con discapacidad que no obtengan ingresos de cualquier naturaleza superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de publicación de esta Resolución.

(Resolución del Instituto de la Mujer de 29 de abril de 2008, BOE nº 121 de 19 de mayo de 2008).

Familia nuclear:

Hace referencia a la división de roles, hombre ganador de ingresos, mantenedor familiar, mujer ama de casa, dependiente. Como modo de organización social que ha ido de mano de la desvalorización e invisibilización del trabajo doméstico y de una visión de la mujer como dependiente de los ingresos del hombre.

(Agenjo Calderón, Astrid (2011). *Lecturas de la crisis en clave feminista: una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres*. Revista Papeles de Europa. Volumen 23. Páginas 70-100).

Feminización de la pobreza:

Incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y

personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas.

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

Género:

Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos.

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

Hogar unipersonal:

Hogar compuesto por una persona adulta.

Igualdad Legal o Formal:

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo.

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

Igualdad Real y Efectiva:

Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

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

Igualdad de género:

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. Extraído de <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>).

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. Extraído de <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>).

Índice de Feminización:

Número de mujeres por cada cien hombres (Nº de mujeres x 100/ Nº de hombres).



(Aproximación a la realidad de hombres y mujeres en Andalucía 2010. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía).

Índice Sintético de Fecundidad:

Número medio de hijos/as por mujer; obtenido a partir de las tasas específicas de fecundidad. Es una estimación del número medio de hijos/as que tendría una mujer durante su vida fértil, si a cada edad tuviera el mismo comportamiento que actualmente presentan las mujeres que ahora tienen esa edad.

(Boletín Demografía y Salud, nº 90. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid).

Infrarrepresentación:

Participación inferior al 40% de uno de los sexos para el conjunto al que se refiera.

(Ver Presencia equilibrada).

Línea de pobreza relativa:

Es la cantidad de ingreso equivalente que perciben los miembros de un hogar por debajo de la cual se considera escasa para la satisfacción de las necesidades básicas. El cálculo de la línea de pobreza se establece en el 60% de la mediana del ingreso equivalente del conjunto la población. Adviértase que este procedimiento de cálculo obliga a que siempre haya un porcentaje de pobres, ya que expresa un porcentaje fijo de la renta global. Conviene entender adecuadamente el término de pobreza, porque equivocadamente se cree que alude a situaciones de falta de recursos materiales por definición. Cuando se habla de pobreza, se está hablando de un porcentaje de población que tiene bajos ingresos respecto al promedio poblacional y, por tanto la pobreza es un indicador de la desigualdad, no de la ausencia de recursos materiales de vida.

(Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto de Estadística de Canarias).

Parada/o de larga duración:

Persona que se encuentra en situación de desempleo más de un año.

Patriarcado:

El Patriarcado es el constructo primario sobre el que se asienta toda sociedad actual. Una aproximación a su definición sería: el Patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, el marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos e hijas, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetuarían como única estructura posible.

(Reguant, Dolores. Explicación abreviada del patriarcado. Extraído de <http://www.proyectopatriarcado.com/docs/Sintesis-Patriarcado-es.pdf>).

Pensiones Asistenciales de Ancianidad y Enfermedad (PAS):

Son ayudas económicas individualizadas y de carácter periódico a favor de personas mayores y de enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.

Son prestaciones a extinguir, no cabe nueva solicitud, se mantienen para quienes continúan manteniendo los requisitos exigidos y no optan por pasar a percibir pensión no contributiva de la Seguridad Social.

(Guía de prestaciones. Para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. Recursos Estatales y Autonómicos. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Edición 2012).

Pensión No Contributiva (PNC):

Son prestaciones económicas que se reconocen a aquellos/as ciudadanos/as que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.

(www-seg-social.es).

Persona principal del hogar:

Aquella que sea designada por el hogar. En caso de duda, se selecciona a la persona que aporte más ingresos al hogar. En caso de igualdad, será seleccionada la persona ocupada de mayor edad.

(Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios 2007).

Población activa:

Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados/as y parados/as.

(www.ine.es).

Población inactiva:

Personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas.

(www.ine.es).

Población ocupada:

Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia.

Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Se subdividen en trabajadoras/es por cuenta propia (empleadoras/es, empresariado sin personal asalariado y trabajadoras/es independientes) y personal asalariado (público o privado).

(www.ine.es).

Población parada:

Personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- **Sin trabajo**, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- **En busca de trabajo**, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- **Disponibles para trabajar**, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

(www.ine.es).

Presencia equilibrada:

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.

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

Prestaciones sociales y económicas de la LEY de Integración Social de las Personas Con Discapacidad (LISMI):

Son prestaciones destinadas a la protección de las personas con discapacidad que por no desarrollar actividad laboral no están comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Dentro de las prestaciones económicas se encuentran:

- **El Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)**, consiste en una prestación económica de carácter periódico, destinada a subvenir las necesidades básicas, tales como alimentación, vestido y habitación de quienes careciendo de los medios necesarios para su subsistencia, no estén en condiciones por razón de su grado de discapacidad de obtenerlos.
- **El Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP)**, consiste en una prestación económica de carácter periódico, destinada a aquellas personas afectadas por una discapacidad que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesitan, a juicio del equipo multiprofesional, la asistencia de otra persona para realizar actos esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- **El Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte (SMGT)**, consiste en una prestación económica, de carácter periódico destinada a atender los gastos originados por desplazamientos fuera del domicilio habitual de

aquellas personas con discapacidad que, por razón de esta, tengan graves dificultades para utilizar transportes colectivos.

Dentro de las prestaciones sociales se encuentra:

- **La Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica**, que consiste en la prestación de dichos servicios a personas que no tengan derecho como titular o como beneficiario a las prestaciones de asistencia sanitaria, incluida la farmacéutica, del Régimen General o Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social.

El Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM) y El Subsidio para Ayuda de Tercera Persona (SATP), son prestaciones a extinguir, no cabe nueva solicitud, se mantienen para quienes continúan manteniendo los requisitos exigidos y no optan por pasar a percibir pensión no contributiva de la Seguridad Social.

(*Guía de prestaciones. Para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. Recursos Estatales y Autonómicos. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Edición 2012*).

Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado:

Medición cuantitativa con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (PIB), como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

(*Diccionario para la igualdad de la Unión Europea*).

Roles de género:

Los roles sociales de género constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido



asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

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

Segregación laboral:

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

a) Horizontal:

Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

b) Vertical:

Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

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

Sobrerrepresentación:

Participación superior al 60% de uno de los sexos en el conjunto al que se refiera.

(Ver Presencia equilibrada).

Socialización diferencial de género:

Proceso de aprendizaje por el que se transmiten las creencias, los valores y los comportamientos dominantes de una determinada sociedad, se construyen las relaciones de género y se asignan los papeles diferenciales. A partir de este aprendizaje se interioriza por parte de los hombres y mujeres la división de tareas en función del sexo y se construyen los roles de género que son en realidad los que facilitan en la práctica la discriminación.

(<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujerlugen/modulos/Salud/socializacion.html>).

Tasa Bruta de Natalidad:

Total de nacimientos en un año determinado por cada 1.000 habitantes.

(www.ine.es).

Tasa Bruta de Mortalidad:

Total de defunciones en un año determinado por cada 1.000 habitantes.

(www.ine.es).

Tasa de actividad:

Es el cociente entre las personas activas y la población de 16 y más años.

(www.ine.es).

Tasa de empleo:

Es el cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 y más años. Esto es, es el porcentaje de la población que efectivamente tiene un empleo (población ocupada) sobre el total de la población de 16 y más años en edad de trabajar (población activa más inactiva entre los 16 y los 64 años).

(www.ine.es).

Tasa de paro:

Es el cociente entre el número de personas paradas y el de personas activas.

(www.ine.es).

Tasa General de Fecundidad:

Número de nacidos/as vivos/as de madres con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años por cada 1000 mujeres en esas edades.

(www.ine.es).

Techo de cristal:

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

*(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).
Extraído de <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>*

Trabajo Productivo y Reproductivo:

El trabajo productivo indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto que generan ingresos tanto bajo la forma de salario o bien mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. Bajo esta acepción de trabajo productivo, se estaría indicando que aquellas actividades realizadas por una mujer o un hombre que no generan ningún tipo de ingresos monetarios son "improductivos".

El trabajo reproductivo constituye un conjunto de tareas necesarias para garantizar el bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. Este trabajo reproductivo se entiende en dos niveles fundamentales:

- a. **La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia del niño.**
- b. **La reproducción social:** mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos, normas que, incluye la crianza, la educación, la alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización y, leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado.

Se trata de dos categorías de análisis complementarias. El trabajo reproductivo cumple un rol fundamental de carácter biológico y en la reproducción social del individuo para desarrollarlo como ser humano; es decir, este es el nivel donde realmente nos realizamos como seres humanos con principios, valores y costumbres que dicen de nuestra condición humana y sobre todo de seres sociales en constante formación o reproducción. El trabajo reproductivo es entonces la piedra angular de nuestra sociedad. Por su parte el trabajo productivo le permite a ese ser humano (mujer u hombre), reproducir a su familia desde el punto de

vista alimentario y darle todas las demás condiciones sociales necesarias; además, le permite reproducirse el (ella) mismo (a) como persona en sus condiciones materiales de existencia. En suma el trabajo productivo, como producción social, es la fuerza motora que transforma a la sociedad y posibilita el trabajo reproductivo en una relación dialéctica que posibilita la existencia de la humanidad.

(Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo. Extraído de http://www.generandociudadania.org/genero/wp-content/blogs.dir/2/files_mf/glosariob%C3%81sicog%C3%89neroyequidad.pdf).

Violencia de género/Violencia contra las mujeres:

Se entiende violencia contra las mujeres todo tipo de actuación basado en la pertenencia a dicho sexo de la víctima, y con independencia de la edad de esta, que, a través de medios físicos o psicológicos, incluyendo las amenazas, intimidaciones o coacciones, tenga como resultado posible o real un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, y se realice al amparo de una situación de debilidad o de dependencia física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor

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

Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

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



FUENTES CONSULTADAS Y BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS Y PONENCIAS:

- AGENJO CALDERÓN, ASTRID (2011). Lecturas de la crisis en clave feminista: una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres. Revista Papeles de Europa. Volumen 23. Páginas 70-100.
- BELTRÁN FELIP, REYES (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para el análisis. Cuadernos de Relaciones Laborales. Nº 17. Páginas 139-161.
- BERNÁS RIAÑO, BEGONA. Ponencia Las raíces del acoso sexual en el trabajo. En Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género. Materiales para la reflexión. Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras. Madrid. 2000.
- BONINO MÉNDEZ, LUIS. Los varones hacia la paridad en lo doméstico. Discursos y prácticas masculinas (2001), en Sanchez-Palencia, C. e Hidalgo, JC. (ed). Masculino plural: construcciones de la masculinidad. Lleida: Universidad de Lleida.
- CARRASCO, CRISTINA (2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía. Consultado en <http://www.seminariovirtual.com.ar>.
- CASTRO GARCÍA, CARMEN (2009). Comunicación: Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género. III Congreso de Economía Feminista. 2009.
- GAVIRIA SOTO, JOSÉ LUIS (1992). El sexo y la clase social como determinantes de los intereses profesionales. Revista de Investigación Educativa.
- LORENTE ACOSTA, MIGUEL. Paternidad Criminal. Periódico El País. 28 de agosto de 2012.
- ORTEGA, RAQUEL (2007). Comunicación: ¿Existe discriminación por género en salario y promoción en España? Evidencia con el Panel de Hogares de la Unión Europea. II Congreso de Economía Feminista. Hacia una economía de vida. 2007.
- PATRÓ HERNÁNDEZ, ROSA y LIMIÑANA GRAS, ROSA MARÍA (2005). Víctimas de la violencia familiar: consecuencias psicológicas en hijos de mujeres maltratadas. Anales de Psicología. Volumen 21. Páginas 11-17.
- PÉREZ OROZCO, AMAIA (2011). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. Revista de Investigaciones Feministas. Volumen 2. Páginas 29-53.
- TORNS MARTÍN, TERESA y RECIO CÁCERES, CAROLINA (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Revista de Economía Crítica. Nº 17. Páginas 178-202.

FUENTES ESTADÍSTICAS:

- Banco de datos del Cabildo Insular de Tenerife. Servicio Técnico de Empleo, Desarrollo Económico y Comercio. Cabildo Insular de Tenerife.
- Boletín Estadístico Mensual sobre Violencia de Género, Diciembre 2012. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Gobierno de Canarias:
 - Cifras Oficiales de Población.
 - Encuesta de Condiciones de Vida.
 - Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios.
 - Encuesta de Población Activa: Estimaciones en pequeñas áreas de Canarias.
 - Encuesta de Salud de Canarias.
 - Estadística de Enseñanzas anteriores a la Universidad.
 - Estadística de la Enseñanza Universitaria.
 - Estadística de Nacimientos.
 - Estadística de Movimiento Laboral Registrado.
 - Recopilación de Estadísticas de Deportes.
 - Recopilación de Estadísticas de Representación Política Femenina.
 - Recopilación de Estadísticas sobre Violencia de Género.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Gobierno de España:
 - Censo Agrario 2009.
 - Encuesta Anual de Estructura Salarial.
 - Encuesta de Población Activa.
 - Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012.
 - Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Gobierno de España:
 - Datos y cifras del Sistema Universitario Español Curso 2012/13.
 - Enseñanzas no universitarias.
 - Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España.
- Ministerio de Empleo y la Seguridad Social. Gobierno de España:
 - Trabajadores Autónomos Afiliados a la Seguridad Social.
 - Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.
- Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN). Gobierno de Canarias.
- Federación Canaria de Municipios.



INFORMES Y ESTUDIOS:

- Análisis de situación de las mujeres del medio rural de Tenerife. Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural. Cabildo Insular de Tenerife. 2011.
- Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía 2010. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. 2011.
- Boletín Demografía y Salud, nº 90. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Septiembre 2010.
- Brecha salarial: causas e indicadores. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. Gobierno Vasco. 2012.
- Díaz Aguado, María José y Carvajal Gómez, María Isabel (directoras). Igualdad y prevención de la violencia de género en la adolescencia. Colección "Contra la violencia de género. Documentos". Número 8. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Universidad Complutense de Madrid. 2010.
- Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Instituto de la Mujer. Madrid. 2007.
- GONZÁLEZ GARCÍA, ADOLFO (Coordinador). Diagnóstico del Sector de Artes Escénicas en Tenerife. Proyecto Diversa: Empleo en Nuevas Actividades. Servicio Técnico de Desarrollo Económico y Empleo. Cabildo Insular de Tenerife.
- HERNÁNDEZ GUERRA, ANIANO y MURPHY, TONY R. "El consumo cultural en Tenerife. Análisis de los hábitos culturales 2002". Ideco (Gestión Cultural para el Deporte, la Cultura y el Ocio, S.A.). Cabildo Insular de Tenerife. 2004
- Informe Anual de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2011. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
- Informe de Actividad 2012. Servicio de Atención a la Mujer Víctima de Violencia de Género. Instituto Canario de la Igualdad. Gobierno de Canarias.
- Informe Año 2011. Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria. Cabildo Insular de Tenerife.
- Informe del mercado de trabajo de Santa Cruz de Tenerife Datos 2011. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. 2011.
- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2011. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. 2011.
- Mujeres empresarias en la economía española. Fundación INCYDE (Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa). 2007.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). ¿Es una buena opción el trabajo a tiempo parcial? en OCDE: Perspectivas de empleo 2010. París. 2010.
- Sexismo y Violencia de Género en la juventud andaluza e Impacto de su exposición en menores. Proyecto de Investigación DETECTA 2011. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.

LEGISLACIÓN:

- Ley 16/2003, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica, 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Resolución del Instituto de la Mujer de 29 de abril de 2008, BOE nº 121 de 19 de mayo de 2008.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Discriminación de los contratos a tiempo parcial en España. Noviembre 2012.
- Sentencia del Tribunal Constitucional. Declara: "Inconstitucional y nulo" el sistema que la Ley General de la Seguridad Social establece para calcular los períodos de cotización que dan derecho a una pensión contributiva en el caso de contratos a tiempo parcial. Abril 2013.

LITERATURA:

- DÍAZ GUERREO, ROGELIO. Bajo las garras de la cultura. Psicología del mexicano 2. Editorial Trillas. México. 2003.
- DURÁN HERAS, MARÍA ÁNGELES. El trabajo no remunerado en la economía global. Fundación BBVA. 2012.



- SIERRA GONZÁLEZ, ÁNGELA y DE LA NUEZ RUIZ, M^a DEL PINO. Democracia paritaria (aportaciones para un debate). Edit. Laertes. 2007.
- MURPHY, TONY R. (Compilador). ORTIZ, LOURDES; SENDRA, GENMA; MAURICIO, HILDA; SOLÁ ANNA; SANTOS, BELÉN; ROMERO, HELENA; BOFILL, MIREIA; ARMIJO, LETICIA; Y HARDISSON, ANA. Las mujeres en la dirección y gestión de la cultura. Instituto Canario de la Mujer. 2005.

OTROS:

- Acuerdo sobre el sistema de pensiones 2011. Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.
- Conclusiones del III Congreso de Economía Feminista. 2009.
- Datos sobre brecha salarial de género o discriminación retributiva de las mujeres en Canarias. Instituto Canario de Igualdad. Gobierno de Canarias. 2013.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.
- Diccionario para la Igualdad de la Unión Europea.
- Guía de prestaciones. Para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia. Recursos Estatales y Autonómicos. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Edición 2012.
- Manifiesto por la Igualdad en la Cultura. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales (CIMA), Clásicas y Modernas, Asociación por la Igualdad de Género en la Cultura y Mujeres en las Artes Visuales (MAV). Marzo de 2013.
- Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal (*extraído de <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>*).

ANEXO I. DATOS MÁS RELEVANTES POR ÁMBITO

DATOS DEMOGRÁFICOS

- El 50,08% de la población canaria y el 50,51% de la población tinerfeña son mujeres.
- El 21,58% de las mujeres residentes en la Comunidad Autónoma de Canarias habita en la isla de Tenerife, siendo la isla que mayor número de mujeres aporta al conjunto del Archipiélago.
- Los municipios de la tipología Metropolitano (Santa Cruz de Tenerife y La Laguna) recogen el 41,32% de la población tinerfeña, suponiendo el 42,28% de las mujeres y el 40,35% de los hombres.
- El 14,95% de la población residente en Tenerife es extranjera, alcanzando casi la paridad total (el 49,67% son mujeres). Mayoritariamente provienen del resto de países de la Unión Europea (62,80%) y América (en su práctica totalidad de Sudamérica con un 24,29%) y residen fundamentalmente en la tipología municipal "Turístico" (49,95%).
- En los municipios de Adeje y Santiago del Teide la población extranjera supera en número a la población española.
- En la década 2001-2011 se ha dado un incremento de la población del 22,11%, concentrándose fundamentalmente en las cohortes a partir de los 40 años.
- El peso poblacional de las personas menores de 20 años ha descendido mientras que el de las personas mayores de 65 años ha aumentado.
- La isla de Tenerife es una manifestación de la tendencia de las sociedades occidentales en las últimas décadas al encontrarnos ante una población envejecida con una tasa de natalidad baja y una mayor longevidad.
- La tipología municipal "Rural" es la más envejecida.
- Las mujeres tinerfeñas han retrasado la edad de la maternidad situándose en los 31 años (se ha duplicado desde el año 2000 el número de mujeres que son madres entre los 40 y los 44 años).
- La Tasa Bruta de Natalidad, la Tasa General de Fecundidad y el Índice Sintético de Fecundidad se sitúan en 2010 en los valores más bajos de la década siendo el mayor descenso el experimentado desde el año 2008.
- Mueren más hombres que mujeres aunque en la década 2000-2010 las cifras se han acercado.
- La esperanza de vida al nacer de las mujeres se sitúa en 84,83 años y la de los hombres en 78,97 años.
- Todas las tipologías de hogares han sufrido un descenso en el periodo 2004-2007 a excepción de la categoría "Madres solas con hijos/as" que se ha incrementado.
- La población canaria cada vez es más pobre y especialmente las mujeres. Más hombres que mujeres se encuentran por encima de la línea de pobreza relativa y más mujeres que hombres se encuentran por debajo de la línea de pobreza relativa.
- En 2007 los hogares tinerfeños siguen identificando la figura masculina del hogar como su persona principal (62,3%).
- La comarca que mayor porcentaje de población bajo el umbral de la pobreza presenta es "Valle de Güímar" (17%) y la que menor "Daute" (9%).



MERCADO LABORAL

- Las mujeres de la isla de Tenerife representan en 2011:
 - El 45,17% de la población activa.
 - El 45,70% de la población ocupada.
 - El 43,76% de la población parada.
 - El 59,91% de la población inactiva.
- La tasa de actividad de las mujeres tinerfeñas se incrementa entre 2002 y 2011 en 10,93 puntos porcentuales, manteniéndose entre los hombres tinerfeños para todos los años en torno al 70%.
- Del total de la población ocupada en Canarias a jornada parcial en 2011, el 69,08% son mujeres.
- En Canarias en el año 2011 por cada 100 hombres con jornada completa hay 70,82 mujeres, mientras que en la jornada parcial hay 223,39 mujeres por cada 100 hombres.
- Los contratos que se realizan en la isla de Tenerife, independientemente de la tipología municipal y del sexo son temporales en un 90%.
- Se evidencia la dependencia de las mujeres canarias del sector servicios, ya que aglutina al 77,49% de las activas y al 95,15% de las ocupadas en el año 2011, siendo el sector donde más ha aumentado la brecha salarial desde 2008, pasando del 13,19% al 16,70% en 2010.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en los sectores "Agricultura", "Industria" y "Construcción", no alcanzando el 40% de la participación.
- En todos los sectores a excepción de "Servicios" y "No clasificable", que aglutina a las personas que están en búsqueda de su primer empleo o son paradas de larga duración, existe una sobrerrepresentación masculina que supera el 60%.
- Los hombres canarios ganan de media anual 3.385,15 euros más que las mujeres canarias, situándose la brecha salarial en 2010 en el 16,13%, siendo mayor la brecha salarial en los contratos indefinidos que en los contratos temporales.
- El incremento en el bienio 2008-2010 de la ganancia media anual se sitúa para las mujeres en 469,94 euros, y para los hombres en 1.470,01.
- El sector que mayor brecha salarial presenta es "Industria", donde por cada 100 euros que cobra un hombre, una mujer cobra 76,42 euros.
- En el año 2011 el 4,85% de las mujeres se encuentran ocupadas en los sectores "Agricultura", "Industria" y "Construcción", mientras que para los hombres supone el 22,79%.
- La población canaria ocupada a jornada parcial se ha incrementado en más de 9.000 personas siendo todas ellas hombres. Aun así las mujeres suponen casi el 70% de la población con este tipo de jornada.
- En 2011 las mujeres suponen el 30,69% del empresariado canario.
- Desde el año 2008 se incrementa considerablemente la tasa de paro tanto femenina como masculina en la isla de Tenerife, situándose en el 26,34% y 27,88% respectivamente, lo que ha favorecido un acortamiento de las desigualdades en cuanto a la representación de los sexos en la población parada.
- En Tenerife en septiembre de 2012, el único sector donde los hombres superan en número a las mujeres es en "Construcción".
- Las mujeres tinerfeñas paradas están sobrerrepresentadas en actividades relacionadas con actividades administrativas, ventas, sanidad, educación, servicios sociales, comercio o actividades en los hogares; mientras que los hombres tinerfeños lo están en actividades relacionadas con el sector primario, construcción, industria y actividades de transporte y almacenamiento.

- El 60,55% del paro registrado se concentra en cuatro ramas de actividad: “Construcción”, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, “Hostelería” y “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, estando sobrerrepresentadas las mujeres en los tres últimos.
- Mientras que, en Canarias, la población inactiva femenina ha experimentado un descenso desde el año 2007 (inicio de la crisis económica) de un 4,77%, la población inactiva masculina ha experimentado un incremento de un 7,47%.
- El tipo de inactividad más representativo de las mujeres es “Labores del hogar” donde se sitúa el 40,91% de las mujeres.
- Históricamente “Labores del hogar” ha sido la principal causa de inactividad de las mujeres canarias, situándose en el año 2011 en el 40,91%. En el caso de los hombres lo ha sido “Jubilado o pensionista” suponiendo en el año de referencia el 54,06%.
- En 2011, en Canarias, mayoritariamente las mujeres inactivas están casadas y los hombres inactivos están solteros.

EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

- La vida académica de las mujeres es más larga que la de los hombres y están más formadas. En los niveles educativos de la enseñanza obligatoria son más hombres que mujeres, mientras que en los de la enseñanza no obligatoria son más mujeres que hombres cobrando especial relevancia en la enseñanza universitaria.
- En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en los Bachilleratos de “Artes” y “Humanidades y Ciencias Sociales” las mujeres superan el 60% de

la representación, mientras que en “Ciencias y Tecnología” existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

- En la formación dirigida a personas adultas existe una mayoría de mujeres en todas sus categorías a excepción de “Educación Secundaria”.
- El profesorado en todos los tipos de enseñanza no universitaria está compuesto mayoritariamente por mujeres.
- El 58,79% de las personas que cursan estudios universitarios y el 61,52% de las personas que se gradúan en Tenerife son mujeres.
- En el Curso Académico 2010/11 en la Universidad de La Laguna, las mujeres superan en número a los hombres en todas las ramas de estudios excepto en la Técnica donde por cada 100 hombres matriculados en 1er y 2º ciclo hay 34 mujeres.
- En el Curso Académico 2010/11 en la Universidad de La Laguna, en las enseñanzas vinculadas con contenidos sociales, sanitarios o educativos se da una sobrerrepresentación de las mujeres.
- El 38,56% del profesorado de la Universidad de La Laguna son mujeres, haciéndose más evidente la desigualdad en las categorías más elevadas como Catedráticas/os y Titulares, donde en el Curso Académico 2010/11, por cada 100 hombres hay 57 mujeres.
- Las mujeres representan el 73,96% del funcionariado de la Universidad de La Laguna en el Curso Académico 2010/11, sin embargo solamente representan el 39,42% de las contrataciones.
- En todas las ramas de Bachilleratos las mujeres superan en número a los hombres, incluso en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología donde representan el 54,17%.
- Las mujeres empleadas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife participan menos en la formación ofrecida por las empresas, al igual que sucede con la formación dirigida prioritariamente a personas ocupadas. Sin embargo en



la formación dirigida a personas en situación de desempleo son las mujeres las beneficiarias mayoritarias.

- Las mujeres superan el 60% de la participación en las Casas de Oficios y Talleres de Empleo realizados en Canarias en 2011. Sin embargo en las Escuelas Taller, las mujeres solo representan el 24% de la participación.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- En Canarias durante el año 2010 se solicitaron un total de 2.719 órdenes de protección, de las cuales fueron acordadas un 62,30%, es decir, 1.694 órdenes concedidas.
- El Servicio de Atención a la Mujer Víctima de Violencia de Género (SAMVV) del 112, durante el año 2012 recibió solo en la isla de Tenerife 5.836 llamadas con demandas relacionadas con situaciones de violencia de género.
- Desde el año 2006, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, ha aumentado el número de mujeres que han sufrido violencia de género que son perceptoras de la Renta Activa de Inserción.
- En 2011 se atendió a 2.745 mujeres en los diferentes recursos de intervención especializada en violencia de género del IASS y a 265 menores.
- En las Oficinas del Servicio Insular de Atención Integral de Intervención Especializada en Violencia de Género se atendieron a 2.529 mujeres, dándose un incremento del 5% con respecto al año anterior.
- Las Oficinas del Servicio Insular que mayor número de demandas presentan son Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna y Candelaria.
- 45 de cada 100 mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular provienen de los municipios de Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna y Arona.

- El mayor número de consultas por Área de Intervención se encuentra en el Área Psicológica.
- El 84,09% de las mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular son españolas.
- El 90% de las mujeres extranjeras atendidas se encuentran en situación administrativa regular.
- Ha aumentado el número de mujeres menores de edad atendidas, pasando de 33 a 80 en solo un año.
- El mayor número de mujeres atendidas oscilan entre los 36 y los 45 años.
- El 53% de los casos el agresor es la ex pareja y en el 28% el cónyuge.
- Aunque la violencia de género la padecen mujeres de todos los niveles educativos, la mayor proporción de mujeres atendidas durante 2011 tenían estudios primarios o secundarios (59% del total). El 10% (244 mujeres) tenían estudios universitarios.
- El 60% de las mujeres atendidas en dichos recursos durante 2011 estaban en situación de desempleo.
- El tipo de violencia de género más común que sufren las mujeres atendidas en las Oficinas del Servicio Insular es la violencia psicológica, seguida de la física y el control de las relaciones sociales y el tiempo.
- Las mujeres acogidas en los recursos alojativos son 166, acompañadas de 170 menores.
- El 64% había interpuesto denuncia, experimentando un incremento de 4 puntos porcentuales desde 2010 donde habían denunciado el 58% de las atendidas.
- De las 803 mujeres atendidas con posibilidades de inserción laboral, consiguen la inserción 197.

CULTURA

- Existe una ausencia de datos del ámbito cultural, tanto de creación como de consumo de productos culturales, que imposibilita el análisis desde la categoría de género.
 - La alfabetización tecnológica está ligada al nivel de estudios, a mayor nivel de estudios mayor uso de las TIC.
 - Las mujeres canarias usan más las TIC hasta la 1ª etapa de Educación Secundaria, a partir de ese momento son los hombres los que más uso hacen de las mismas.
 - En el caso de los hombres, el crecimiento en el uso de las TIC se produce de manera gradual, sin embargo este crecimiento en el caso de las mujeres es más variable.
 - Las personas que están estudiando son quienes mayor uso hacen de las TIC, seguido de las personas ocupadas y paradas.
 - Las mujeres que menos uso hacen de las TIC son las que se dedican al trabajo doméstico no remunerado.
 - Más del 60% de la población canaria no ha asistido nunca o asiste muy poco a actos culturales.
 - El Consumo de cultura entre mujeres y hombres es muy semejante.
- En el año 2011, 4 de los 7 Cabildos Insulares tienen representación equilibrada. En el Cabildo de Tenerife las mujeres representan el 45,16%.
 - Desde el año 1999 hasta la actualidad, solamente ha habido una mujer Presidenta electa en cada legislatura en alguno de los Cabildos Insulares.
 - En el año 2011 el 40,96% de la composición de los Ayuntamientos de Canarias es femenina, sin embargo solamente el 18,18% son mujeres que ostentan una alcaldía.
 - En el año 2012, de los 31 municipios que conforman la isla de Tenerife, solamente en 3 son mujeres quienes rigen una alcaldía (a fecha de presentación de este informe quedan dos mujeres alcaldesas).
 - La participación activa en el movimiento asociativo sitúa ligeramente a los hombres por encima de las mujeres con un 21,6% frente al 19,7%.
 - Los hombres que más participan en asociaciones tienen entre 31 y 45 años. En el caso de las mujeres esto se da en el intervalo de 46 a 65 años.
 - La mayor participación de las mujeres se da en asociaciones de carácter social, donde casi la mitad de las mismas lo hacen.
 - Las mujeres participan más que los hombres en asociaciones de carácter social, mientras que los hombres participan más que las mujeres en asociaciones administrativo-políticas y de ocio.
 - Tanto hombres como mujeres incrementan su participación en asociaciones de ocio una vez alcanzada la edad de jubilación.

REPRESENTACIÓN

- Actualmente las mujeres representan el 36,67% de la composición del Parlamento de Canarias y ostentan el 37,50% de las Consejerías del Gobierno de Canarias.
- El deporte federado en Canarias se caracteriza por ser un ámbito donde se manifiesta claramente la desigualdad entre mujeres y hombres, ya que solamente el 17,66% de las personas con licencia en las distintas federaciones deportivas son mujeres.
 - De 65 deportes federados solo en 6 (Bádminton, Baile deportivo, Hockey, Kárate, Natación y Salvamento deportivo y Socorrismo) existe presencia equilibrada.



- Gimnasia, Hípica, Patinaje y Voleibol son los deportes donde las mujeres superan el 60% de la representación, deportes históricamente vinculados a las mujeres.
- En deportes donde se fomenta la participación de los hombres a tempranas edades, el acceso de las mujeres sigue siendo escaso.
- El 70% de las titularidades de explotaciones agrarias, ya sea con jefatura de explotación o sin ella, es masculina.
- A medida que avanza la edad de las mujeres, aumenta el porcentaje en titulares o jefas de explotación, aunque en ningún caso se supera el 40% de la representación.

ÁMBITOS TRANSVERSALES

- Las prestaciones por maternidad siguen siendo percibidas casi al 100% por mujeres.
- Casi el 90% de las excedencias para el cuidado de hijos/as y el 75% de las excedencias para el cuidado de familiares son solicitadas por mujeres.
- Las mujeres se dedican en mayor medida que los hombres al cuidado de personas dependientes como responsabilidad única, convirtiéndose en las principales responsables del ejercicio de los cuidados.
- Las mujeres ocupan una media de 12,11 horas semanales más que los hombres al cuidado de menores de 15 años.
- La población tinerfeña declara tener algún tipo de limitación en la vida cotidiana, aumentando en 5 puntos porcentuales en el periodo 2001-2007. Más del 50% de esas personas son mujeres, de las cuales más de la mitad necesitan algún tipo de ayuda o de cuidado por parte de otras personas.
- El 46,33% de las mujeres se ocupan de las tareas domésticas solas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 10,64%.

- El 24,58% de los hombres indican que quienes se ocupan de las tareas son sus parejas.
- Las mujeres que no se ocupan de las tareas domésticas llegan a 12,71% y los hombres llegan al 42,38%
- Las mujeres dedican 9,06 horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas.
- La tarea doméstica más común entre los hombres es la de la compra de alimentos y productos del hogar y la menos común lavar, planchar y recoger la ropa.

OTROS DATOS DE INTERÉS

- EL 70,20% de las personas perceptoras de pensiones no contributivas (PNC) en la provincia de Santa Cruz de Tenerife son mujeres.
- El 76,70% de las mujeres que perciben PNC están o han estado casadas, por lo que se puede inferir, sin mucho riesgo de equívoco, que las mujeres que la perciben han dedicado su actividad principal al cuidado y mantenimiento del hogar.
- Las PNC que perciben las mujeres están relacionadas con su dedicación al ámbito reproductivo, mientras que en los hombres se relaciona con algún tipo de discapacidad.
- El 74,50% de las personas que perciben alguna prestación derivada de la LISMI son mujeres, de lo que se infiere que las mujeres con discapacidad están más empobrecidas que los hombres con discapacidad.
- El 91,29% de las Pensiones Asistenciales de Ancianidad y Enfermedad (PAS) son percibidas por mujeres, lo que indica que las mujeres mayores están más empobrecidas que los hombres mayores.

ANEXO II. RELACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICAS

TABLAS

DATOS DEMOGRÁFICOS:

- Tabla 1.** Población residente en Canarias según sexo e isla. Año 2011.
- Tabla 2.** Comparativa de las pirámides de población de Tenerife 2001 y 2011.
- Tabla 3.** Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Metropolitano. Año 2011.
- Tabla 4.** Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Residencial. Año 2011.
- Tabla 5.** Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Rural. Año 2011.
- Tabla 6.** Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Turístico. Año 2011.
- Tabla 7.** Población según sexo, grupo de edad y municipio. Tipología Municipal Urbano. Año 2011.
- Tabla 8.** Población según sexo y tipología municipal. Año 2011.
- Tabla 9.** Distribución de la población según grupo de edad y tipología municipal. Año 2011.
- Tabla 10.** Población extranjera según sexo, continente de procedencia y tipología municipal. Año 2011.
- Tabla 11.** Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Metropolitano. Año 2011.
- Tabla 12.** Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Residencial. Año 2011.
- Tabla 13.** Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Rural. Año 2011.
- Tabla 14.** Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Turístico. Año 2011.
- Tabla 15.** Población española y extranjera según sexo y municipio. Tipología Municipal Urbano. Año 2011.

- Tabla 16.** Natalidad según estado civil de la madre. Tenerife y Canarias. Años 2000, 2005 y 2010.
- Tabla 17.** Nacimientos según edad de la madre. Tenerife. Años 2000, 2005 y 2010.
- Tabla 18.** Evolución de las defunciones y la tasa de mortalidad según sexo. Tenerife. Años 2000-2010.
- Tabla 19.** Tipología de hogares. Comarcas de Tenerife. Años 2004 y 2007. (Porcentaje).
- Tabla 20.** Hogares por persona principal. Comarcas de Tenerife. Años 2004-2007 (Porcentaje).
- Tabla 21.** Población de 16 y más años según umbral de pobreza y sexo. Canarias. Años 2008-2010.
- Tabla 22.** Población de 16 y más años y hogares según umbral de pobreza. Comarcas de Tenerife. Años 2004-2007. (Porcentaje).

MERCADO LABORAL:

- Tabla 23.** Población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 24.** Tasa de actividad, empleo y paro según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011.
- Tabla 25.** Población activa según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 26.** Población activa según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 27.** Población activa según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 28.** Población activa según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 29.** Población activa según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 30.** Población activa según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 31.** Población activa según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).



- Tabla 32.** Tasa de actividad según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011.
- Tabla 33.** Población inactiva según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 34.** Población inactiva según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 35.** Población inactiva según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 36.** Población inactiva según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 37.** Población ocupada según sexo y edad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 38.** Población ocupada según sexo y estudios terminados. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 39.** Población ocupada según sexo y estado civil. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 40.** Población ocupada según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 41.** Población ocupada según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 42.** Población ocupada según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 43.** Población ocupada según sexo y tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 44.** Población ocupada a tiempo parcial según motivo de la jornada a tiempo parcial y sexo. España. IV Trimestre 2007-IV Trimestre 2012. (Miles de personas).
- Tabla 45.** Población ocupada según sexo y horas efectivas de trabajo remunerado. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 46.** Población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 47.** Incremento/Descenso de la población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Periodo 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 48.** Tasa de empleo según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011.
- Tabla 49.** Contratos registrados según sexo, grupo de edad y tipo de contrato. Tenerife. Septiembre 2012.
- Tabla 50.** Porcentajes de personas extranjeras y contrataciones realizadas a las mismas según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Tabla 51.** Contratos registrados según sexo, tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Tabla 52.** Contratos registrados según sexo, tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012.
- Tabla 53.** Ganancia media anual según sexo. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 54.** Ganancia media anual según sexo y sector económico. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 55.** Incremento de la ganancia media anual según sexo y sector económico. Canarias. Años 2008-2010.
- Tabla 56.** Ganancia media anual según sexo y ocupación. Canarias y España. Año 2010.
- Tabla 57.** Ganancia media anual según sexo y ocupación agrupada. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 58.** Ganancia media anual según sexo y tipo de contrato. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 59.** Ganancia por hora normal de trabajo según sexo. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 60.** Ganancia por hora normal de trabajo según sexo y sector económico. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 61.** Ganancia por hora normal de trabajo según sexo y tipo de contrato. Canarias y España. Años 2008 y 2010.
- Tabla 62.** Población parada según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Tabla 63.** Distribución de la población y del paro registrado según tipología municipal.
- Tabla 64.** Distribución de las contrataciones realizadas y del paro registrado según tipología municipal. Septiembre 2012.
- Tabla 65.** Paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).
- Tabla 66.** Distribución de la población, de las contrataciones y del paro registrado según sexo y tipología municipal.

- Tabla 67.** Aumento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012 por periodos. (Datos relativos a los meses de septiembre).
- Tabla 68.** Aumento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).
- Tabla 69.** Paro registrado según sexo y edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012.
- Tabla 70.** Paro registrado según sexo, estudios terminados y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Tabla 71.** Paro registrado según sexo, sector económico y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Tabla 72.** Paro registrado según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012.
- Tabla 73.** Contratos realizados a mujeres y paro registrado de mujeres según rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).

EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN:

- Tabla 74.** Alumnado no universitario matriculado en régimen general según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.
- Tabla 75.** Alumnado no universitario matriculado en régimen especial según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.
- Tabla 76.** Alumnado matriculado en enseñanzas de carácter formal y no formal dirigidas a personas adultas según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.
- Tabla 77.** Alumnado no universitario matriculado en régimen general que terminó estudios según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.
- Tabla 78.** Alumnado que terminó Bachillerato según sexo y rama de estudio. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.
- Tabla 79.** Alumnado no universitario matriculado en régimen especial que terminó estudios según sexo y tipo de enseñanza. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Curso 2009/2010.
- Tabla 80.** Profesorado de régimen general según sexo y tipo enseñanza. Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.
- Tabla 81.** Profesorado de régimen especial según sexo y tipo enseñanza. Santa Cruz de Tenerife. Curso 2010/2011.

- Tabla 82.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.
- Tabla 83.** Distribución de las matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Tabla 84.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.
- Tabla 85.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Tabla 86.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo y estudio. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.
- Tabla 87.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Tabla 88.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Licenciaturas según sexo y tipo de enseñanza. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011.
- Tabla 89.** Alumnado egresado de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Año 2011.
- Tabla 90.** Participantes de formación dirigida prioritariamente a ocupadas/os y media de horas por participante según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2010.
- Tabla 91.** Participantes que terminan acción formativa dirigida prioritariamente a trabajadoras/es desempleadas/os según sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Tabla 92.** Participantes formadas/os en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo según sexo. Canarias. Año 2011.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Tabla 93.** Número de mujeres atendidas por recurso. Año 2011.
- Tabla 94.** Número de mujeres atendidas del Servicio Insular por oficina. Año 2011.
- Tabla 95.** Número de mujeres atendidas por municipio de residencia. Mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular. Año 2011.



- Tabla 96.** Número de consultas por Áreas de Intervención. Mujeres atendidas en las oficinas del Servicio Insular. Años 2010 y 2011.
- Tabla 97.** Número de menores atendidos/as. Año 2011.
- Tabla 98.** Número de mujeres y menores acogidas/os por recurso. Año 2011.
- Tabla 99.** Periodo estancia media. Casas de Acogida y Pisos Tutelados. Año 2011.
- Tabla 100.** Periodo de estancia media. CAI. Año 2011.
- Tabla 101.** Mujeres atendidas según nacionalidad. Año 2011.
- Tabla 102.** Mujeres extranjeras atendidas según situación administrativa. Año 2011.
- Tabla 103.** Mujeres atendidas según edad. Año 2011.
- Tabla 104.** Mujeres atendidas según estado civil. Año 2011.
- Tabla 105.** Mujeres atendidas según relación con el agresor. Año 2011.
- Tabla 106.** Mujeres atendidas según nivel de instrucción. Año 2011.
- Tabla 107.** Mujeres atendidas según situación laboral. Año 2011.
- Tabla 108.** Mujeres atendidas según tipo de violencia. Año 2011.
- Tabla 109.** Menores atendidas/os según edad. Año 2011.
- Tabla 110.** Menores atendidas/os según situación de escolarización. Año 2011.
- Tabla 111.** Ayudas económicas de emergencia. Año 2011.

CULTURA:

- Tabla 112.** Uso de las TIC en los últimos 3 meses según tipo de uso, sexo y nivel de estudios. Canarias. Año 2012. (Porcentaje).
- Tabla 113.** Uso de las TIC en los últimos 3 meses según tipo de uso, sexo y situación laboral. Canarias. Año 2012. (Porcentaje).
- Tabla 114.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a ir al cine, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 115.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a ir al teatro, conciertos, ópera o exposiciones, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

REPRESENTACIÓN:

- Tabla 116.** Composición del Parlamento de Canarias según sexo. Años 1983, 1993, 2003 y 2012.
- Tabla 117.** Evolución de la composición de las Consejerías del Gobierno de Canarias según sexo. Años 1996-2011.
- Tabla 118.** Composición de los Cabildos Insulares según sexo. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.
- Tabla 119.** Presidentes/as electos/as a los Cabildos Insulares según sexo. Canarias. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.
- Tabla 120.** Composición de los Ayuntamientos de Canarias según sexo. Años 1999, 2003, 2007 y 2011.
- Tabla 121.** Alcaldías según sexo e isla. Año 2012.
- Tabla 122.** Población de 16 y más años que pertenece activamente a alguna asociación según sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 123.** Población de 16 y más años según tipo de asociación, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 124.** Licencias según federaciones deportivas por sexo. Canarias. Año 2011.
- Tabla 125.** Trabajo familiar: mujeres titulares persona física y jefas de explotación según edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.

ÁMBITOS TRANSVERSALES:

- Tabla 126.** Evolución de las prestaciones por maternidad según persona que la percibe. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2006-2012.
- Tabla 127.** Evolución de las excedencias por cuidado de familiar según tipo de cuidado y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.
- Tabla 128.** Media de las horas semanales dedicadas al cuidado de menores de 15 años según sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.
- Tabla 129.** Personas que declaran limitación de la actividad cotidiana. Tenerife. Años 2001, 2004 y 2007.
- Tabla 130.** Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria según necesidad de ayuda o cuidados de otras personas y recepción de ayuda o cuidados de otras personas. Tenerife. Diciembre 2007.
- Tabla 131.** Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria según necesidad de ayuda o cuidados de otras personas y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

- Tabla 132.** Población de 16 y más años según persona que se ocupa de las tareas del hogar, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.
- Tabla 133.** Población de 16 y más años según dedicación a las tareas del hogar, sexo y relación con la actividad. Canarias. Diciembre 2009.
- Tabla 134.** Media de horas semanales dedicadas a las tareas del hogar según dedicación, sexo y grupo de edad. Canarias. Diciembre 2009.
- Tabla 135.** Población de 16 y más años según participación en las tareas del hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 136.** Población de 16 y más años según tiempo libre del que dispone al día y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 137.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a la familia, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 138.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a salir con amigas/os, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 139.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a hacer deporte, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 140.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a navegar por internet, videojuegos e informática, frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.
- Tabla 141.** Población de 16 y más años según tiempo libre dedicado a realizar manualidades, costuras..., frecuencia y sexo. Canarias. Diciembre 2007.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

- Tabla 142.** Prestaciones no contributivas de jubilación por sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Tabla 143.** Prestaciones no contributivas de invalidez por sexo y edad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Tabla 144.** Prestaciones no contributivas según sexo, estado civil y tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011. (Porcentajes).

GRÁFICAS

DATOS DEMOGRÁFICOS:

- Gráfica 1.** Población residente en Canarias según sexo e isla. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 2.** Pirámide de población de Tenerife. Año 2001.
- Gráfica 3.** Pirámide de población de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 4.** Pirámide de población de la tipología municipal Metropolitano. Año 2011.
- Gráfica 5.** Pirámide de población de la tipología municipal Residencial. Año 2011.
- Gráfica 6.** Pirámide de población de la tipología municipal Rural. Año 2011.
- Gráfica 7.** Pirámide de población de la tipología municipal Turístico. Año 2011.
- Gráfica 8.** Pirámide de población de la tipología municipal Urbano. Año 2011.
- Gráfica 9.** Peso poblacional por tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 10.** Población según sexo y tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 11.** Población según sexo y edad. Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 12.** Población extranjera femenina según continente de procedencia. Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 13.** Población extranjera masculina según continente de procedencia. Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 14.** Población extranjera según sexo y edad. Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 15.** Distribución de la población española y extranjera según sexo y municipio. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 16.** Población española y extranjera según tipología municipal. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 17.** Distribución de las mujeres extranjeras por tipología municipal. Año 2011.
- Gráfica 18.** Distribución de los hombres extranjeros por tipología municipal. Año 2011.
- Gráfica 19.** Evolución de la edad media de la madre. Tenerife y Canarias. Años 2000-2010.
- Gráfica 20.** Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad. Tenerife. Años 2000-2010.
- Gráfica 21.** Evolución de la Tasa General de Fecundidad. Tenerife. Años 2000-2010.



- Gráfica 22.** Evolución del Índice Sintético de Fecundidad. Tenerife. Años 2000-2010.
- Gráfica 23.** Evolución de la Tasa de Mortalidad según sexo. Tenerife. Años 2000-2010.
- Gráfica 24.** Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2000-2010.
- Gráfica 25.** Población de 16 y más años según umbral de pobreza y sexo. Canarias. Años 2008-2010. (Porcentaje).
- Gráfica 26.** Población bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2004.
- Gráfica 27.** Población bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2007.
- Gráfica 28.** Hogares bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2004.
- Gráfica 29.** Hogares bajo el umbral de la pobreza. Comarcas de Tenerife. Año 2007.

MERCADO LABORAL:

- Gráfica 30.** Distribución de la población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2007 y 2011.
- Gráfica 31.** Evolución de la población de 16 y más años según sexo y relación con la actividad económica. Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 32.** Tasa de actividad, empleo y paro según sexo. Tenerife. Años 2007 y 2011.
- Gráfica 33.** Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro femenina. Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 34.** Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro masculina. Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 35.** Distribución de la población activa femenina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 36.** Distribución de la población activa masculina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 37.** Distribución de la población activa femenina según nivel de estudios. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 38.** Distribución de la población activa masculina según nivel de estudios. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 39.** Distribución de la población activa femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 40.** Distribución de la población activa masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.

- Gráfica 41.** Población activa según sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011 (Porcentaje).
- Gráfica 42.** Población activa según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 43.** Evolución del Índice de Feminización de la población activa según sector. Canarias. Años 2002-2011.
- Gráfica 44.** Evolución del Índice de Feminización de la población activa en la categoría "No clasificable". Canarias. Años 2002-2011.
- Gráfica 45.** Población activa según ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 46.** Distribución de la población activa según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 47.** Evolución del Índice de Feminización de la población activa según ocupación. Canarias. Años 2002-2011.
- Gráfica 48.** Población activa según situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 49.** Distribución de la población activa según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007-2011. (Porcentaje).
- Gráfica 50.** Distribución por comarcas de la población activa femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 51.** Distribución por comarcas de la población activa masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 52.** Evolución de la población activa femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 53.** Evolución de la población activa masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 54.** Distribución de la población inactiva femenina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 55.** Distribución de la población inactiva masculina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 56.** Distribución de la población inactiva femenina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 57.** Distribución de la población inactiva masculina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 58.** Distribución de la población inactiva femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 59.** Distribución de la población inactiva masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.

- Gráfica 60.** Distribución de la población inactiva según tipo de inactividad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 61.** Distribución de la población inactiva según sexo y tipo de inactividad. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 62.** Evolución de la población inactiva femenina según tipo de inactividad. Canarias. Años 2002-2011.
- Gráfica 63.** Evolución de la población inactiva masculina según tipo de inactividad. Canarias. Años 2002-2011.
- Gráfica 64.** Distribución por comarcas de la población inactiva femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 65.** Distribución por comarcas de la población inactiva masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 66.** Evolución de la población inactiva femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 67.** Evolución de la población inactiva masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 68.** Distribución de la población ocupada femenina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 69.** Distribución de la población ocupada masculina según edad. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 70.** Distribución de la población ocupada femenina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 71.** Distribución de la población ocupada masculina según estudios terminados. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 72.** Distribución de la población ocupada femenina según estado civil. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 73.** Distribución de la población ocupada masculina según estado civil. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 74.** Población ocupada según sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 75.** Distribución de la población ocupada según sexo y sector económico. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 76.** Evolución de la población ocupada femenina según sector económico. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 77.** Evolución de la población ocupada masculina según sector económico. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 78.** Distribución de la población ocupada según ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 79.** Distribución de la población ocupada según sexo y ocupación. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 80.** Evolución de la población ocupada femenina según ocupación. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 81.** Evolución de la población ocupada masculina según ocupación. Canarias. Años 2002-2011. (Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 82.** Población ocupada según situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 83.** Distribución de la población ocupada según sexo y situación profesional. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 84.** Población ocupada según tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 85.** Distribución de la población ocupada según sexo y tipo de jornada. Canarias. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 86.** Distribución de la jornada completa según sexo. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 87.** Distribución de la jornada parcial según sexo. Canarias. Año 2011.
- Gráfica 88.** Distribución de la población ocupada según sexo, edad y tipo de jornada. Canarias. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 89.** Distribución de la población ocupada según sexo y horas efectivas de trabajo remunerado. Canarias. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 90.** Distribución de la población ocupada según sexo. Tenerife. Años 2007-2011. (Porcentaje).
- Gráfica 91.** Distribución de la población ocupada según sexo. Comarcas de Tenerife. Años 2007 y 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 92.** Distribución por comarcas de la población ocupada femenina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 93.** Distribución por comarcas de la población ocupada masculina. Comarcas de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 94.** Evolución de la población ocupada femenina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 95.** Evolución de la población ocupada masculina. Comarcas de Tenerife. Años 2002-2011.



- Gráfica 96.** Contratos realizados según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Gráfica 97.** Contratos registrados a población extranjera según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Gráfica 98.** Contrataciones realizadas a personas extranjeras sobre el total de las contrataciones según sexo y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 99.** Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 100.** Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 101.** Contratos realizados a hombres según tipo de contrato y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 102.** Contratos realizados según sexo y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012.
- Gráfica 103.** Contratos realizados a personas extranjeras según sexo y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012.
- Gráfica 104.** Contratos según sexo y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 105.** Contratos realizados a mujeres sobre la totalidad de los contratos realizados según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje)
- Gráfica 106.** Contratos realizados a mujeres según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 107.** Contratos realizados a hombres según tipo de contrato y sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 108.** Contratos registrados según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012.
- Gráfica 109.** Evolución de la población parada según sexo. Tenerife. Años 2002-2011. Media anual. Miles de personas).
- Gráfica 110.** Evolución de las tasa de paro según sexo. Tenerife. Años 2002-2011.
- Gráfica 111.** Evolución del paro registrado según sexo. Tenerife. Septiembre 1999-Septiembre 2012.
- Gráfica 112.** Paro registrado según sexo. Tenerife. Septiembre 1999-Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 113.** Paro registrado según tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 114.** Crecimiento del paro registrado según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012 por periodos. (Datos relativos a los meses de septiembre). (Porcentajes).

- Gráfica 115.** Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2007-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre). (Porcentaje).
- Gráfica 116.** Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2007-2009. (Datos relativos a los meses de septiembre).
- Gráfica 117.** Incremento porcentual de la población parada según sexo y tipología municipal. Años 2009-2012. (Datos relativos a los meses de septiembre).
- Gráfica 118.** Mujeres paradas sobre la población parada de Tenerife según edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 119.** Índice de feminización del paro registrado según edad. Tenerife. Septiembre 2007-Septiembre 2012.
- Gráfica 120.** Paro registrado según estudios terminados y tipología municipal. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 121.** Paro registrado de mujeres según estudios terminados y tipología municipal. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 122.** Paro registrado de hombres según estudios terminados. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 123.** Paro registrado según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 124.** Paro registrado de mujeres según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 125.** Paro registrado de hombres según sector económico. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).
- Gráfica 126.** Paro registrado según sexo, sector económico y tipología municipal. Septiembre 2012.
- Gráfica 127.** Representación del paro registrado según sexo y rama de actividad. Tenerife. Septiembre 2012. (Porcentaje).

EDUCACIÓN, ENSEÑANZA Y FORMACIÓN:

- Gráfica 128.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y tipo de estudio. Curso 2010/2011.
- Gráfica 129.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y tipo de estudio. Curso 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 130.** Distribución de las mujeres de 1er y 2º ciclo matriculadas en la Universidad de La Laguna según tipo de estudio. Curso 2010/2011.
- Gráfica 131.** Distribución de los hombres de 1er y 2º ciclo matriculados en la Universidad de La Laguna según tipo de estudio. Curso 2010/2011.

- Gráfica 132.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Medio según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 133.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Arquitectura e Ingenierías de Grado Superior según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 134.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Diplomaturas según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 135.** Matrículas en la Universidad de La Laguna en Licenciaturas según sexo. Cursos 2000/2001, 2005/2006 y 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 136.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Curso 2010/2011.
- Gráfica 137.** Alumnado de 1er y 2º ciclo matriculado en la Universidad de La Laguna según sexo y rama. Curso 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 138.** Distribución de las mujeres de 1er y 2º ciclo matriculadas en la Universidad de La Laguna según rama. Curso 2010/2011.
- Gráfica 139.** Distribución de los hombres de 1er y 2º ciclo matriculados en la Universidad de La Laguna según rama. Curso 2010/2011.
- Gráfica 140.** Evolución de las matrículas de mujeres en 1er y 2º ciclo de la Universidad de La Laguna según rama. Cursos 2000/2001-2010/2011.
- Gráfica 141.** Evolución de las matrículas de hombres en 1er y 2º ciclo de la Universidad de La Laguna según rama. Cursos 2000/2001-2010/2011.
- Gráfica 142.** Distribución de las mujeres egresadas de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según rama. Año 2011.
- Gráfica 143.** Distribución de los hombres egresados de 1er y 2º ciclo por la Universidad de La Laguna según rama. Año 2011.
- Gráfica 144.** Alumnado de doctorado de la Universidad de La Laguna según sexo y área. Curso 2008/2009.
- Gráfica 145.** Profesorado de los centros propios de la Universidad de La Laguna según sexo y categoría. Curso 2010/2011.
- Gráfica 146.** Profesorado de los centros propios de la Universidad de La Laguna según sexo y categoría. Curso 2010/2011. (Porcentaje).
- Gráfica 147.** Personal de Administración y Servicios de la Universidad de La Laguna según sexo y nombramiento. Curso 2010/2011.
- Gráfica 148.** Participantes formadas/os en empresas según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Gráfica 149.** Mujeres atendidas por oficina. Servicio Insular. Enero-Noviembre 2011.
- Gráfica 150.** Número de usuarias de la Red. Años 2004-2011.
- Gráfica 151.** Nacionalidad de las usuarias de los Recursos Alojativos (Casas de Acogida y Pisos Tutelados). Años 2005-2011.
- Gráfica 152.** Porcentaje de mujeres españolas y extranjeras usuarias de Recursos Alojativos (Casas de Acogida y Pisos Tutelados). Años 2005-2011.
- Gráfica 153.** Tipología de violencia. Años 2004-2011.
- Gráfica 154.** Nivel de estudios. Años 2004-2011.
- Gráfica 155.** Situación laboral. Años 2004-2011.
- Gráfica 156.** Vínculo con el agresor. Años 2006-2011.

REPRESENTACIÓN:

- Gráfica 157.** Composición del Parlamento de Canarias según sexo. Años 1983, 1993, 2003 y 2012.
- Gráfica 158.** Participación de las mujeres en actividades sociales según tipo de actividad. Canarias. Año 2007.
- Gráfica 159.** Participación de los hombres en actividades sociales según tipo de actividad. Canarias. Año 2007.
- Gráfica 160.** Trabajo familiar: titular de explotación agraria por sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.
- Gráfica 161.** Trabajo familiar: titular con jefatura de explotación agraria por sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2009.

ÁMBITOS TRANSVERSALES:

- Gráfica 162.** Prestaciones por maternidad según persona que la percibe. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2006-2012.
- Gráfica 163.** Evolución de las prestaciones por paternidad. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2007-2012.



- Gráfica 164.** Evolución de las excedencias por cuidado de hijas/os. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.
- Gráfica 165.** Evolución de las excedencias por cuidado de familiares. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Años 2005-2011.
- Gráfica 166.** Población de 16 y más años que vive en hogares con menores de 15 años según persona que se ocupa del cuidado de menores en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 167.** Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de menores de 15 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 168.** Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de menores de 15 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 169.** Población de 16 y más años que vive con mayores de 74 años según persona que se ocupa del cuidado de mayores en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 170.** Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de mayores de 74 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 171.** Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de mayores de 74 años en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 172.** Población de 16 y más años que vive con personas con discapacidad según persona que se ocupa del cuidado en el hogar y sexo. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 173.** Distribución de las mujeres según persona que se ocupa del cuidado de personas discapacitadas en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 174.** Distribución de los hombres según persona que se ocupa del cuidado de personas discapacitadas en el hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 175.** Población de 6 y más años con limitación de la actividad diaria que recibe cuidados según persona que se ocupa de su cuidado. Canarias. Diciembre 2007.
- Gráfica 176.** Distribución de las mujeres de 16 y más años según se ocupa de las tareas del hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 177.** Distribución de los hombres de 16 y más años según se ocupa de las tareas del hogar. Canarias. Diciembre 2009.
- Gráfica 178.** Personas según frecuencia con la que leen periódicos y sexo. Canarias. Año 2007.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

- Gráfica 179.** Percepción de pensiones no contributivas según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 180.** Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por mujeres según tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 181.** Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por hombres según tipo de prestación. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 182.** Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por mujeres según estado civil. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 183.** Distribución de las prestaciones no contributivas percibidas por hombres según estado civil. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 184.** Prestaciones sociales y económicas de la LISMI según sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011. (Porcentaje).
- Gráfica 185.** Prestaciones sociales y económicas según tipo de prestación y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.
- Gráfica 186.** Pensiones asistenciales según tipo y sexo. Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Año 2011.

2. Incidencia de la Normativa en materia de Igualdad y el análisis de su repercusión en las Políticas Locales de Igualdad de la isla.

Índice

	Página
1. Breve exposición de la normativa básica en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.....	249
2. Análisis de la repercusión de la normativa de igualdad en las administraciones locales de la isla de Tenerife	251
2.1. Introducción	251
2.2. Repercusión de la normativa en los ayuntamientos.....	252
2.2.1. Vaciado de los cuestionarios.....	252
2.2.2. Conclusiones	300
2.2.2.1. Resumen por temas distinguidos.....	300
2.2.2.2. Breve análisis sobre las relaciones existentes	307
2.2.2.3. Análisis D.A.F.O.....	308
2.2.3. Problemas destacados	309
2.3. Repercusión de la normativa en el Cabildo	311
2.3.1. Vaciado del cuestionario a modo de conclusiones	311
2.3.2. Análisis D.A.F.O.	316
2.4. Problemas destacados	317
3. Fuentes consultadas.....	318
4. Anexo I. Breve esquema sobre la normativa de referencia para el proceso de elaboración del Marco Estratégico “Tenerife Violeta”	319

1. BREVE EXPOSICIÓN DE LA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Aunque se han dado pasos significativos hacia la igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, todavía queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en variedad de textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destacan la *Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967* y la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Y procede añadir especialmente los avances introducidos por las conferencias mundiales de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del *Tratado de Ámsterdam* (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Asimismo, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

En la *Constitución Española* de 1978, su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de

sexo. Y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Además, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Constitución, 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 los acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Es en el año 2003 cuando se aprueba en Canarias la *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, situándose como pionera al recoger en el Artículo 3 las diferentes formas de violencia de género que no recoge la Ley estatal. Dicha ley promueve como objetivo principal 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 servicios y prestaciones de carácter social, educativo, sanitario y de seguridad, desarrollados por las administraciones públicas canarias.

Al año siguiente, en el estado español, se ratifica la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género* que 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. 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. También se aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.



Establece medidas en el ámbito educativo de sensibilización e intervención y en el ámbito de la publicidad promueve una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Igualmente ofrece apoyo a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona, por tanto, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la Ley. Se establecen a este tenor medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

La Ley contempla, también, a los y las menores que se encuentran dentro del entorno familiar considerándoles víctimas directas o indirectas de la misma y ofreciendo protección no solo para la tutela de los derechos de los y las menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

Un hito importante en la normativa referida a las políticas de igualdad ha sido la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. Constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones por razón de sexo y género.

Esta norma supone, por un lado, la obligación para que las administraciones públicas asuman de una vez la protección, acompañamiento e impulso de las

mujeres en todos sus ámbitos de desarrollo, en todas las relaciones y en todas las etapas de su vida, y por otro, que “las empresas 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, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación territorial” (art. 45).

Este artículo es de gran importancia porque constata la existencia de una obligación legal por parte de todas las empresas, con independencia de su tamaño, a respetar el principio de igualdad de trato y de no discriminación.

El mayor adelanto radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, efectuando para ello las correspondientes modificaciones normativas en un amplio abanico de leyes, como por ejemplo:

- Estatuto de los Trabajadores (*y Trabajadoras*).
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

Más reciente es la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Es por ello que el Gobierno tiene que incluir en las políticas integrales de género, la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos, dignos por tanto, de la máxima protección.

Todos los esfuerzos deben ir encaminados a la consecución de la igualdad de forma real y efectiva, concienciando y requiriendo a todos los poderes públicos con competencias en Canarias y a toda la sociedad, de forma general e individual, para que hagan el esfuerzo necesario con resultados eficaces de protección, impulso y consolidación de la igualdad como principio fundamental en el desarrollo integral de cada persona.

Es necesario añadir que el proceso de descentralización conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Y es el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias, donde en el Estatuto de Autonomía se recoge, dentro del título preliminar, en el artículo 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2 a), que *“Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran”*.

De esta forma, **la vinculación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias es directa**, en relación a todo lo establecido en los diferentes tratados y normas constitucionales y estatutarias relacionadas con la igualdad, para su respeto y promoción para todas las mujeres en su relación con los hombres. Su aplicación requiere del compromiso y la cooperación coordinada entre los distintos niveles de las administraciones públicas (estatal, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

Nota:

Este texto está elaborado a partir de la información que recogen los apartados de “Exposición de Motivos” de las diferentes leyes que se especifican.

2. ANÁLISIS DE LA REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA DE IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES DE LA ISLA DE TENERIFE

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta y se analiza la información recabada en los cuestionarios dirigidos a las administraciones locales para conocer cuál ha sido y está siendo la aplicación de la normativa en materia de género en los ayuntamientos de la isla de Tenerife y en el Cabildo Insular de Tenerife durante los años 2010-12, en relación con aspectos como:

- Voluntad y compromiso con la igualdad.
- Existencia de Planes de Igualdad en las administraciones locales.
- Datos referentes a los equipos técnicos y políticos.
- Estructuras o mecanismos para la coordinación interna y externa en los ayuntamientos.
- Medidas internas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ayuntamientos.
- Formación en género del personal político y del personal técnico.
- Medidas internas de igualdad en las administraciones locales.
- Medidas externas de igualdad en las administraciones locales.
- Estructuras de participación.

El informe consta de dos apartados que se presentan de manera diferenciada, por un lado el resultante del vaciado y análisis de los cuestionarios cumplimentados por los ayuntamientos y, por otro lado el derivado del vaciado y análisis del cuestionario cumplimentado por el Cabildo.



- En ambos casos la información se presenta en dos bloques:
 - a. *Datos referentes a las personas que cumplimentan los cuestionarios.*
 - b. *Datos relacionados con las preguntas específicas sobre la aplicación de la normativa de igualdad en las Administraciones Locales (ayuntamientos o Cabildo).*
- Para facilitar la lectura del informe se incorpora la pregunta literal según viene recogida en el cuestionario, acompañada de una tabla y/o gráfica, según se considere, seguida de un comentario sobre la información arrojada.
- Cabe subrayar que en algunas preguntas, en función de la respuesta dada, se continuaba cumplimentando el cuestionario según el orden numérico o se pasaba al siguiente grupo de preguntas. Es por ello que, en ocasiones, el número de respuestas no coincidirá con el número de cuestionarios cumplimentados.
- Los resultados se presentan diferenciados por municipio solo cuando se ha considerado oportuno por la información que aportan.
- Al final de cada informe se expondrán las conclusiones más relevantes, un análisis DAFO y el listado de los problemas destacados que se desprenden de la información analizada.

De los treinta y un municipios de la isla han participado treinta rellenando el cuestionario, uno de los ayuntamientos decidió no hacerlo en esta parte del proceso, por no contar en la actualidad con personal técnico dedicado a este tema.

Los cuestionarios fueron presentados en soporte informático y auto-administrados ofreciendo apoyo telefónico.

A las administraciones locales se les solicitó que los cuestionarios fueran cumplimentados por alguna técnica o algún técnico de la Concejalía de Mujer/Igualdad y en el caso de Cabildo, por la Unidad de Igualdad.

2.2. REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA EN LOS AYUNTAMIENTOS.

2.2.1. Vaciado de los cuestionarios

A. DATOS REFERENTES A LAS PERSONAS QUE RELLENAN EL CUESTIONARIO:

PREGUNTA 1. Señale el municipio en el que trabaja

MUNICIPIOS SEÑALADOS

1. Adeje / 2. Arafo / 3. Arico 4. / Arona / 5. Buenavista / 6. Candelaria / 7. El Rosario / 8. El Sauzal 9. El Tanque / 10. Fasnia / 11. Granadilla / 12. Guía de Isora / 13. Güímar / 14. Icod de los Vinos / 15. La Guancha / 16. La Laguna / 17. La Matanza / 18. La Orotava / 19. La Victoria / 20. Los Realejos 21. Los Silos / 22. Puerto de la Cruz / 23. San Juan de la Rambla / 24. San Miguel / 25. Santa Cruz de Tenerife / 26. Santa Úrsula / 27. Santiago del Teide / 28. Tacoronte / 29. Tegueste / 30. Vilaflor.

Solo uno de los 31 municipios (Garachico) no ha colaborado en rellenar el cuestionario comentando por no contar con personal técnico, por el motivo expuesto en la introducción.

PREGUNTA 2. Nombre completo de la Concejalía, Área o Departamento en el que trabaja dentro del ayuntamiento.

Ayuntamiento	Nombre completo de la Concejalía, Área o Departamento (transcripción de respuestas)
Adeje	Concejalía de Políticas de Igualdad.
Arafo	Concejalía de Servicios Sociales.
Arico	Área de Bienestar Social. Concejalía de Igualdad.
Arona	Patronato Municipal de Servicios Sociales. Unidad de Mujer e Igualdad de Oportunidades.
Buenavista	Área de Igualdad, Juventud y Participación ciudadana.
Candelaria	Concejalía de Servicios Sociales, Drogodependencias, Mayores, Menores e Igualdad.

El Rosario	Concejalía Delegada de Igualdad.
El Sauzal	Concejalía de Igualdad, de Mayores y Coordinadora del Barrio de Ravelo.
El Tanque	Concejalía de Servicios Sociales.
Fasnia	Concejalía de Participación Ciudadana, Políticas de Igualdad, Fiestas y Mayores.
Granadilla	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
Guía de Isora	Área de la Mujer.
Güímar	Servicio de Atención a la Mujer del Patronato Municipal de Servicios Sociales.
Icod de los Vinos	Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad, Fiestas, Sanidad, Servicios Culturales y Educación.
La Guancha	Concejalía de Igualdad.
La Laguna	Concejalía de Bienestar Social y Calidad de Vida. Unidad de la Mujer.
La Matanza	Concejalía de Formación y Empleo, Políticas de Igualdad, Socio-Sanitarias y Dependencia, Sanidad y Cultura.
La Orotava	Área de Salud, Bienestar Social, Políticas de Igualdad, Drogodependencias y Vivienda.
La Victoria	Concejalía de Bienestar Social.
Los Realejos	Concejalía de Igualdad.
Los Silos	Concejalía de Educación, Juventud, Políticas de Igualdad, Mayores y Sanidad.
Puerto de la Cruz	Concejalía de Mujer y Políticas de Igualdad.
San Juan de la Rambla	Igualdad y Mujer.
San Miguel	Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de San Miguel de Abona.
Santa Cruz de Tenerife	Concejalía de Igualdad.
Santa Úrsula	Concejalía de la Mujer.
Santiago del Teide	Área de Mujer e Igualdad.
Tacoronte	Área de Mujer e Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
Tegueste	Bienestar Social.
Vilafior	Concejalía de Servicios Sociales y Mujer.

Según la información facilitada, a continuación se presenta una tabla donde se han agrupado los ayuntamientos en función de dónde ubican, en el organigrama del ayuntamiento, a las concejalías o áreas de Igualdad o Mujer:

AGRUPACIÓN	AYUNTAMIENTOS	NOMBRE QUE FACILITA EN EL CUESTIONARIO
CONCEJALÍA INTEGRADA O COMPARTIDA CON: - SERVICIOS SOCIALES - BIENESTAR SOCIAL	1. Arafo	Concejalía de Servicios Sociales
	2. Arico	Área de Bienestar Social. Concejalía de Igualdad.
	3. Arona	Patronato Municipal de Servicios Sociales. Unidad de Mujer e Igualdad de Oportunidades.
	4. Candelaria	Concejalía de Servicios Sociales, Drogodependencias, Mayores, Menores e Igualdad.
	5. El Tanque	Concejalía de Servicios Sociales.
	6. Granadilla	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
	7. Güímar	Servicio de Atención a la Mujer del Patronato Municipal de Servicios Sociales.
	8. Icod de los Vinos	Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad, Fiestas, Sanidad, Servicios Culturales y Educación.
	9. La Laguna	Concejalía de Bienestar Social y Calidad de Vida. Unidad de la Mujer.
	10. La Orotava	Área de la Salud, Bienestar Social, Políticas de Igualdad, Drogodependencias y Vivienda.
	11. La Victoria	Concejalía de Bienestar Social.
	12. Tacoronte	Área de Mujer e Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
	13. Tegueste	Bienestar Social.
	14. Vilafior	Concejalía de Servicios Sociales y Mujer.



CONCEJALÍA ESPECÍFICA: - CONCEJALÍA POLÍTICAS DE IGUALDAD. - CONCEJALÍA DE MUJER. - CONCEJALÍA DE IGUALDAD.	1. Adeje	Concejalía de Políticas de Igualdad.
	2. El Rosario	Concejalía Delegada de Igualdad.
	3. La Guancha	Concejalía de Igualdad.
	4. Los Realejos	Concejalía de Igualdad.
	5. Puerto de la Cruz	Concejalía de Mujer y Políticas de Igualdad.
	6. San Juan de la Rambla	Igualdad y Mujer.
	7. San Miguel	Concejalía de Igualdad del Ayto. de San Miguel de Abona.
	8. Santa Cruz de Tenerife	Concejalía de Igualdad.
	9. Santa Úrsula	Concejalía de la Mujer.
CONCEJALÍA COMPARTIDA: - CON OTRAS CONCEJALÍAS	1. El Sauzal	Concejalía de Igualdad, de Mayores y Coordinadora del Barrio de Ravelo.
	2. Fasnia	Concejalía de Participación Ciudadana, Políticas de Igualdad, Fiestas y Mayores.
	3. La Matanza	Concejalía de Formación y Empleo, Políticas de Igualdad, Drogodependencia, Sanidad y Cultura.
	4. Los Silos	Concejalía de Educación, Juventud, Políticas de Igualdad, Mayores y Sanidad.
AREAS DE IGUALDAD:	1. Buenavista	Área de Igualdad, Juventud y Participación Ciudadana.
	2. Guía de Isora	Área de la Mujer.
	3. Santiago del Teide	Área de Mujer e Igualdad.

Si se analiza esta tabla se puede observar que de los 30 ayuntamientos:

- Nueve cuentan con una Concejalía específica de Igualdad o Mujer o Políticas de Igualdad.

- Seis apuntan tener una Concejalía de Mujer o Igualdad compartida con otras concejalías.
- Catorce tienen una Concejalía de Mujer y/o Igualdad que sigue vinculada a la Concejalía de Bienestar Social o Servicios Sociales.
- Y tres cuentan con un área específica de Igualdad o de Mujer, pero no se señala en qué concejalía se integra. En este último caso uno de los ayuntamientos comparte el Área de Igualdad con otras áreas.

PREGUNTA 3. Detallar el cargo o puesto que ocupa dentro del ayuntamiento

AYUNTAMIENTO	Puesto del personal técnico que rellena el cuestionario (transcripción de respuestas)
Adeje	Personal Técnico. Puesto: Psicóloga.
Arafo	Técnica de Servicios Sociales.
Arico	Técnico de Prevención e Inserción Social (Educativa Social).
Arona	Funciones como Agente de Igualdad. Psicóloga. Prevención de Violencia de Género en IES.
Buenavista	Técnico.
Candelaria	Coordinadora Servicios Sociales.
El Rosario	Trabajadora Social.
El Sauzal*	Concejal de Igualdad, de Mayores y Coordinadora del Barrio de Ravelo.
El Tanque	Trabajadora Social.
Fasnia	Trabajadora Social de Servicios Sociales Comunitario o de Base y Técnica para el Área Igualdad.
Granadilla	Coordinadora de Igualdad y Servicios Sociales.
Guía de Isora	Trabajadora Social.
Güímar	Trabajadora Social.
Icod de los Vinos	Técnica de Igualdad.
La Guancha	Trabajadora Social de La Prestación Canaria de Inserción.
La Laguna	Coordinadora de La Unidad de La Mujer.

La Matanza*	Concejala de Igualdad.
La Orotava	Trabajadora Social.
La Victoria	Técnica de Mujer.
Los Realejos	Animadora Sociocultural.
Los Silos	Técnica de Juventud, Educación Y Políticas De Igualdad.
Puerto de la Cruz	Psicóloga del Centro Municipal de las Mujeres.
San Juan de la Rambla	Técnica de Mujer.
San Miguel	Técnica de Igualdad.
Santa Cruz de Tenerife	Técnica de Programas.
Santa Úrsula	Agente de Igualdad.
Santiago del Teide	Técnica.
Tacoronte	Responsable del Área de Mujer e Igualdad.
Tegueste	Técnica en Igualdad. Coordinadora Infancia y Familia. Educadora Familiar.
Vilafior	Coordinadora/Técnica.

Nueve de las personas que rellenan los cuestionarios dicen ocupar puestos específicos como responsables, coordinadoras o técnicas de igualdad/mujer y solo dos como agentes de igualdad.

Cinco tienen un puesto como técnicas, pero no especifican que sea en la Concejalía de Igualdad o Mujer.

Siete ocupan puestos como trabajadoras sociales.

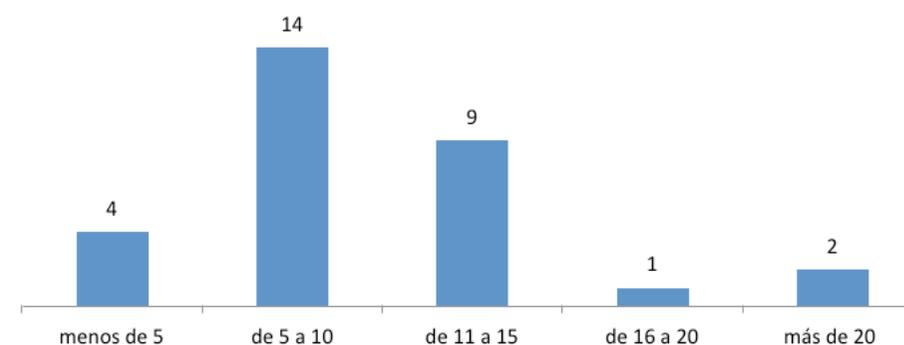
Cinco tienen otro tipo de puestos: animadora sociocultural, psicóloga del centro municipal de las mujeres, coordinadora de servicios sociales, técnica de servicios sociales y técnica de prevención e inserción social.

Y dos son las responsables políticas de la concejalía (se señalan con* en la tabla).

A continuación se presenta una tabla que refleja la información de manera agrupada atendiendo al puesto y municipio:

Agrupación de Puestos	Nº	Municipio
Responsables, Coordinadoras o Técnicas de Igualdad/Mujer	9	Granadilla, Icod de los Vinos, La Laguna, La Victoria, Los Silos, San Juan de la Rambla, San Miguel, Tacoronte y Tegueste.
Técnicas	5	Adeje, Buenavista, Santa Cruz de Tenerife, Santiago del Teide y Vilafior.
Trabajadoras Sociales	7	El Rosario, Fasnía, El Tanque, Guía de Isora, Güímar, La Guancha y La Orotava.
Agentes de Igualdad	2	Arona y Santa Úrsula.
Concejales	2	La Matanza y El Sauzal.
Otros tipos de puestos	5	Los Realejos, Puerto de la Cruz, Candelaria, Arico y Arafo.

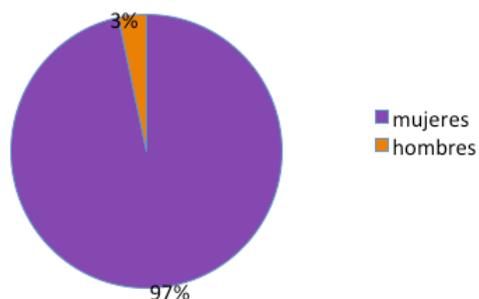
PREGUNTA 4. Cuántos años lleva trabajando en el ayuntamiento.



La mayor parte del personal técnico (23 profesionales) que ha contestado al cuestionario lleva trabajando en el ayuntamiento entre 5 y 15 años.



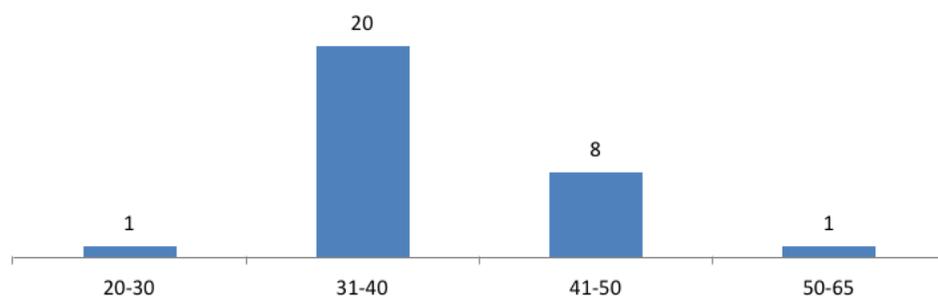
PREGUNTA 5. Sexo de quien responde al cuestionario.



Como se observa en la gráfica, excepto 1 cuestionario, los demás (29) han sido completados por mujeres.

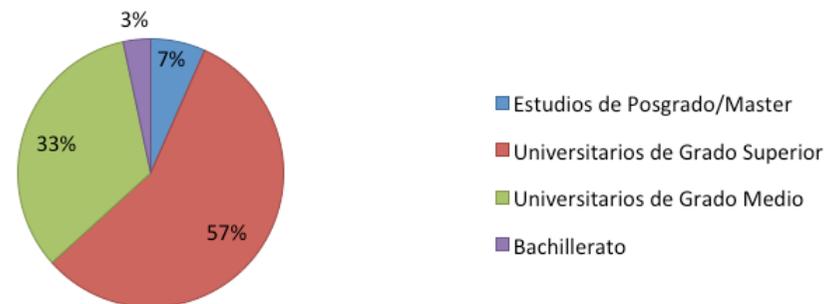
PREGUNTA 6. Edad de quien responde al cuestionario.

Tramos de edad



Atendiendo a la edad de las personas que cumplimentan el cuestionario se observa que la mayoría se concentran en el tramo de los 31 a 40 años (20 personas), seguido del de 41 a 50 años (8 personas).

PREGUNTA 7. Titulación máxima alcanzada de quien responde al cuestionario.

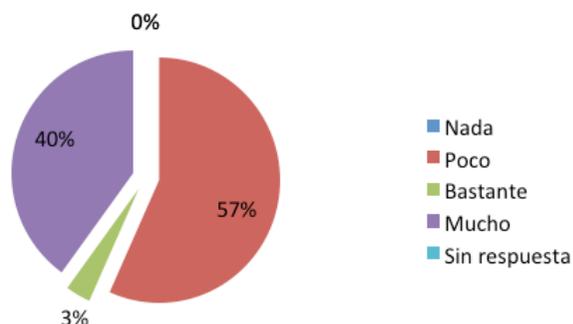


De las personas que cumplimentan el cuestionario 29 son las que cuentan con estudios universitarios. De estas 2 con estudios de master o postgrado, 17 con estudios universitarios de grado superior y 10 con estudios universitarios de grado medio.

B. DATOS RELACIONADOS CON LAS PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

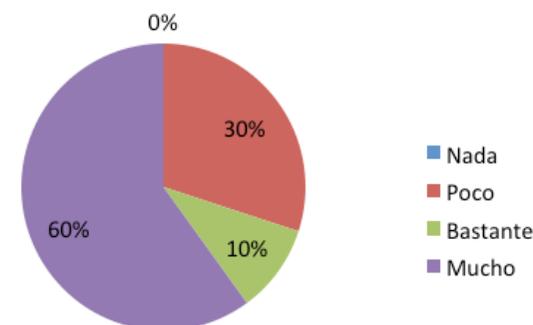
Voluntad y compromiso con la igualdad

PREGUNTA 8. *¿Considera que se ha avanzado en políticas de igualdad de género en su localidad tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?*



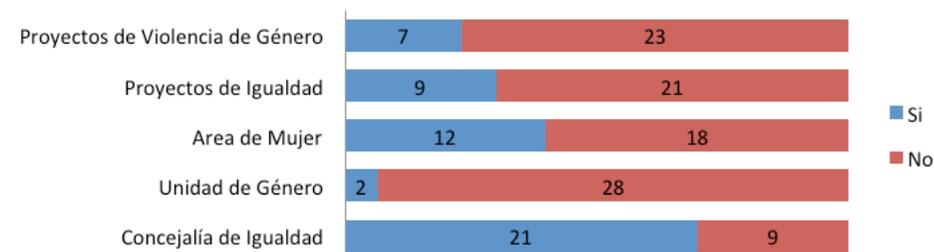
Todas las profesionales que responden consideran que tras la aprobación de la Ley de Igualdad estatal se ha avanzado, 17 estiman que “poco” y 13 que “mucho” y “bastante”.

PREGUNTA 9. *¿Existe actualmente voluntad y compromiso político con la igualdad de género en su municipio?*



Son 21 las respuestas que consideran que en la actualidad existe en los municipios “mucho” o “bastante” voluntad y compromiso político con la igualdad de género. En nueve ocasiones señalan “poca” voluntad. Y nadie elige “nada”.

PREGUNTA 10. *¿Actualmente el yuntamiento en su organización interna cuenta con: Concejalía de Igualdad y/o Mujer, Unidad de Género, Área de Mujer dentro de una Concejalía, proyectos relacionados con igualdad, proyectos relacionados con violencia de género y otros?*



Se observa que:

- 7 ayuntamientos señalan contar con Proyectos relacionados con la violencia de género (Pytos VG).
- 9 ayuntamientos marcan contar con Proyectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Pytos IOMH).
- 12 cuentan con un Área de Mujer y/o Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres dentro de una Concejalía.
- Solo 2 ayuntamientos cuentan con Unidad de Género.
- Y 21 exponen que tienen una Concejalía de Igualdad o de Mujer frente a 9 que manifiestan carecer de ella.

Existencia de Planes de Igualdad en los ayuntamientos

PREGUNTA 11. ¿Existe Plan de Igualdad para su localidad diseñado y puesto en marcha por el ayuntamiento?

Se presentan tres gráficas para facilitar la lectura de la información.

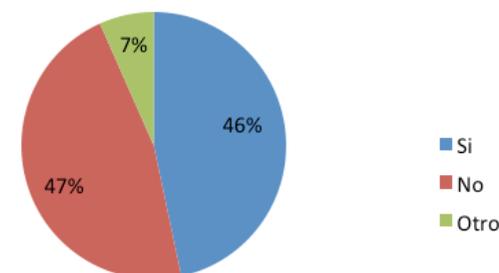
Gráfica 1. Situación de los ayuntamientos con respecto a los Planes de Igualdad



Según muestra la gráfica 1:

- Son 14 los ayuntamientos que manifiestan contar con un plan de igualdad.
- 13 ayuntamientos lo están implementando en la actualidad.
- 2 se encuentran en la fase de diseño del plan.
- 5 no cuentan con él, pero manifiestan que existe interés por diseñar uno.
- 5 no cuentan con plan, pero desarrollan actividades puntuales.
- 2 no consideran necesario un plan de igualdad.
- Y, por último, los 2 casos donde se ha marcado "otro" hacen referencia a los ayuntamientos que manifiestan: uno contar con un borrador del plan y otro con el diagnóstico de género.

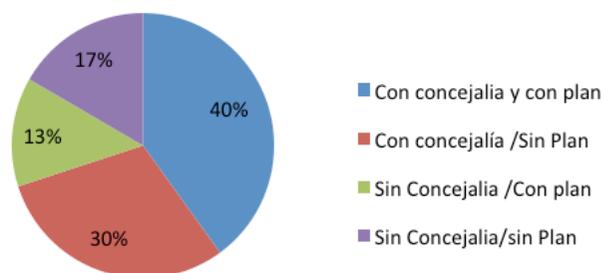
Gráfica 2. Ayuntamientos con Plan de Igualdad



Como se observa en la gráfica 2, si se agrupan los ayuntamientos en función de si cuentan con plan de igualdad o carecen de él, se refleja que 14 municipios cuentan con plan de igualdad y otros 14 carecen de él.

A continuación se presenta una última gráfica que relaciona la información de las preguntas 10 y 11 donde se fija el número de ayuntamientos atendiendo a la existencia o no de concejalía de igualdad y de plan.

Gráfica 3 . Relación entre ayuntamientos, concejalías y planes.



Según la información recogida:

- Cinco ayuntamientos no cuentan ni con Concejalía de Mujer/Igualdad ni con Plan de Igualdad de Género.
- Cuatro tienen un Plan de Igualdad, pero no tienen Concejalía específica de Igualdad/Mujer.
- Nueve ayuntamientos manifiestan tener Concejalía específica de Mujer o Igualdad pero no cuentan con un Plan de Igualdad.
- Y doce de los ayuntamientos tienen Concejalía específica de Igualdad/ Mujer y, además, cuentan con un Plan de Igualdad. Siendo este el grupo mayoritario, pero que no llega a ser ni la mitad de los 30 ayuntamientos que han respondido al cuestionario.

PREGUNTA 12. Especifique 3 de las actividades puntuales que desarrolla.

A los cinco ayuntamientos que señalaron en la pregunta anterior “no, pero se desarrollan actividades puntuales” se les solicitó que las especificaran. A continuación se presentan las respuestas facilitadas (transcripción literal):

ACTIVIDADES PUNTALES QUE DESARROLLA

Respuesta 1

Información

Actividades puntuales

Respuesta 2

Actividades relacionadas con motivo del 08 de marzo durante todo el mes de marzo

Talleres desarrollados con motivo del 25 de noviembre

Talleres de igualdad impartidos durante todo el curso en los centros educativos

Respuesta 3

El 8 de marzo se realizan actividad de ocio con mujeres, asociaciones mujeres junto ayuntamiento acto (lectura manifiesto, exposiciones, stand informativo... Depende año)

Integrar actividades comarcales como encuentro por la igualdad organizado por la red municipios del sur por la igualdad /taller cabildo este año coeducación.

25 de noviembre: lectura manifiesto, acto deportivo, actividad colegio, stand informativo. Depende año.

Respuesta 4

Celebración de fechas señaladas, relativas a la igualdad entre hombres y mujeres

Talleres para la población sobre sensibilización en materia de igualdad

Coordinación con la asociación de mujeres del municipio para trabajar la igualdad de género de forma conjunta

Respuesta 5

Coordinar actividades de igualdad dentro del municipio con colectivos de mujeres

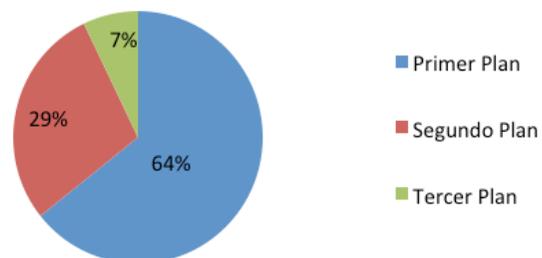
Programar acciones de prevención de igualdad de género en los centro educativos

De las cinco respuestas se destaca que tres señalan el desarrollo de actividades en fechas conmemorativas, dos hacen referencia a la coordinación con asociaciones de mujeres y otros dos al desarrollo de actividades en centros educativos.



PREGUNTA 13. El plan sería el número uno, dos, tres...

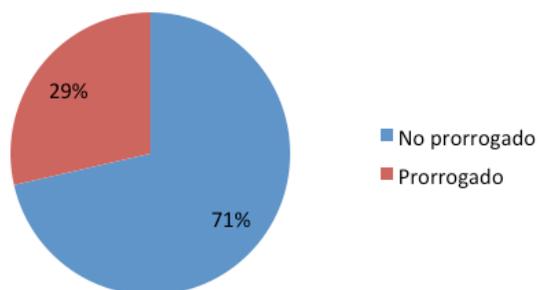
Gráfica 1



En la gráfica uno se deja ver que son 9 los ayuntamientos que se encuentran llevando a cabo su primer Plan de Igualdad, cuatro el segundo y uno el tercero.

Y en la gráfica 2 puede observarse, según lo comentado en el apartado “comente su elección aquí”, que cuatro de los planes en marcha han sido prorrogados.

Gráfica 2



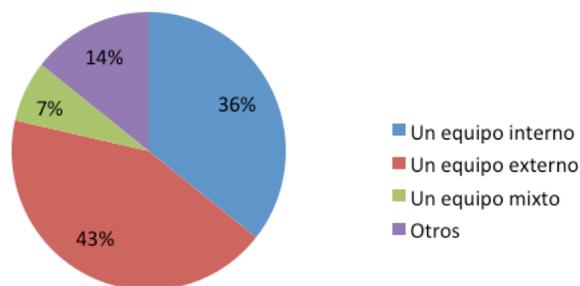
PREGUNTA 14. El periodo para implementar el último plan, vigente o no, fue o es...

A continuación se presenta la tabla con los municipios que han respondido a esta pregunta. La tabla refleja los años de vigencia del último plan llevado a cabo.

MUNICIPIO	AÑOS DE VIGENCIA DEL ÚLTIMO PLAN
Los Silos	De 2009 a 2013
Puerto de la Cruz	De 2002 a 2006
La Orotava	De 2011 a 2015
Los Realejos	De 2009 a 2012
Tegueste	De 2010 a 2014
Vilafior	De 2007 a 2010
San Miguel	De 2011 a 2015
Adeje	De 2009 a 2013
Granadilla	De 2012 a 2015
La Laguna	De 2009 a 2013
Santa Úrsula	De 2007 a 2011
El Rosario	De 2011 a 2015
Candelaria	El 2013
La Guancha	De 2010 a 2014

De los 14 ayuntamientos que cumplimentan la pregunta, 4 planes han alcanzado ya la fecha de finalización prevista.

PREGUNTA 15. ¿Quién ha diseñado el plan de igualdad vigente?



Son 6 los ayuntamientos donde el plan de igualdad vigente ha sido diseñado por un equipo externo, es decir, por una empresa o por un/a profesional.

En 5 ha sido el propio personal del ayuntamiento quien ha diseñado el plan de igualdad.

Y solo en 1 ayuntamiento ha sido un equipo mixto, es decir, personal del ayuntamiento en colaboración con personal externo.

En los casos de "otros" las respuestas han sido:

1. Con colectivos de participación ciudadana y personal técnico.
2. Personal contratado por una subvención del Instituto Canario de Igualdad - ICI.

PREGUNTA 16. ¿Quién ha implementado o está implementando el plan vigente?



Solo dos ayuntamientos manifiestan que "Todas las Concejalías" del ayuntamiento participan en la implementación del plan de igualdad. Seis ayuntamientos que "Algunas Concejalías" y en cinco ayuntamientos sigue recayendo la responsabilidad de implementar el plan "solo la Concejalía de Igualdad".

En el caso del ayuntamiento que señaló "otros" añadió: "El Plan no se ha implementado. Solo se realizan actividades puntuales (Conmemoración del Día de la Mujer y Día Internacional contra la violencia de género)."

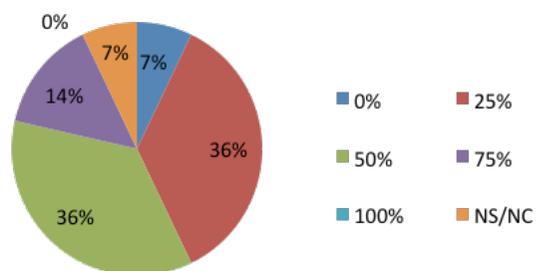
De las 6 respuestas de "Algunas Concejalías" 4 comentan las Concejalías que se implican. Las respuestas son:

- "Concejalía de Cultura, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Deportes".
- "Juventud, Educación y Servicios Sociales".
- "Juventud, Cultura, Bienestar Social, Policía Local y Deportes2.
- "Educación, Juventud, Servicios Sociales, Deportes, Desarrollo Local y Empleo y Cultura".

En esta pregunta también se incluían las opciones de "una empresa externa" y "una persona o equipo externo, experto en la materia"; pero no fueron marcadas.



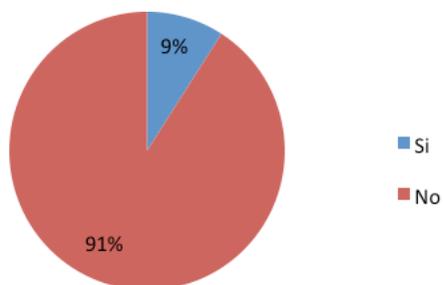
PREGUNTA 17. Del Plan vigente ¿qué porcentaje de acciones diría usted que se ha desarrollado hasta ahora?:



De las 14 respuestas se encuentran en igualdad con 5 respuestas cada una los valores de 25% y 50% de acciones desarrolladas hasta ahora de los planes vigentes. Solo dos señalan un 75% de acciones desarrolladas. Uno no ha desarrollado ninguna acción y otra respuesta no sabe/no contesta.

Es decir, que de 14 planes en 10 de ellos se han desarrollado entre el 25-50 % de las acciones que recogen; en 2 el 75% y en ninguno se ha desarrollado el 100%.

PREGUNTA 18. Si ha habido otros Planes de Igualdad con anterioridad al vigente, ¿se evaluaron?



Esta pregunta está directamente vinculada con la número 13, ya que debían contestar aquellos ayuntamientos que o bien están elaborando o implementando el segundo o tercer plan, o bien aquellos que han finalizado la ejecución de un plan y, todavía, no han iniciado el siguiente ya sea porque lo han prorrogado, porque están en periodo de elaboración del próximo plan a ejecutar o porque no se considera necesario hacer uno nuevo.

En este sentido, la pregunta 18 debía ser contestada por los 5 ayuntamientos que en la pregunta 13 contestaron que contaban con segundo o tercer plan, sin embargo de estos ninguno responde a la actual cuestión.

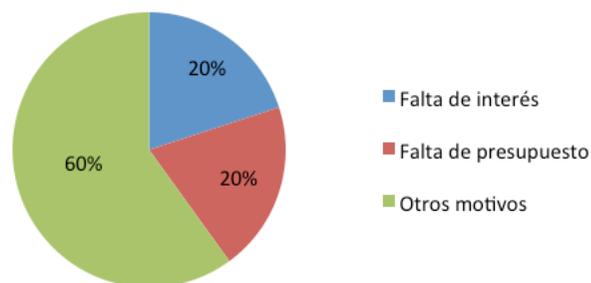
Y de los 10 que responden solo uno tenía que hacerlo, ya que ha finalizado el plan y lo ha evaluado. Los 9 restantes no debían contestar ya que, todos ellos, son ayuntamientos que nunca han tenido plan.

PREGUNTA 19. ¿Cuál fue el tipo de evaluación realizada?

El único ayuntamiento que responde afirmativamente en la pregunta 18, añade un comentario sobre el tipo de evaluación realizada en el plan anterior, citándose textualmente a continuación:

“Se realizó una evaluación mixta (se evaluó tanto por personal del ayuntamiento como por personal externo, ajeno al ayuntamiento)”.

PREGUNTA 20. ¿Por qué no se llevó a cabo ninguna evaluación?



En esta pregunta, al igual que sucede en la 18, los 10 ayuntamientos que responden no debían hacerlo ya que no han tenido planes anteriores y por lo tanto no se han podido evaluar.

PREGUNTA 21. Una vez finalice el periodo de vigencia del actual plan de igualdad, ¿cuáles son las previsiones?



Uno de los ayuntamientos que responde en la pregunta 11 que sí tiene plan de igualdad no contesta a esta cuestión.

Son cinco las respuestas que plantean que al finalizar el actual plan de igualdad tienen previsto "elaborar un nuevo plan" y tres que "no está previsto elaborar otro plan de igualdad".

A continuación se presentan los comentarios de los cinco ayuntamientos que marcaron la casilla "otras":

- "Implementar el plan vigente".
- "Establecer una prórroga para desarrollar en mayor porcentaje las acciones descritas en el mismo".
- "Actualizar el que existe".
- "Evaluar el plan y actualizar".
- "Todavía no se prevé que se hará".

PREGUNTA 22. ¿Qué presupuesto económico se ha destinado a las siguientes tareas relacionadas con el plan vigente?

SEÑALE EL MUNICIPIO EN EL QUE TRABAJA	REDACCIÓN	EJECUCIÓN	EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO	OTRAS TAREAS	PRESUPUESTO TOTAL
Santa Cruz	0	0	34.920	34.920	0	69.840
Los Silos	17,23184	0	0	0	0	17,23184
Puerto de la Cruz	30.000	15	14,55	0	0	0
La Orotava						46.000
Los Realejos	0	0	0	0	5.600	5.600
Tegueste	14,07	6			5.070	25,14
Vilaflor	5.000	8.000	0	1.500	0	14.500
San Miguel	18.000					
Adeje	10	6				
Granadilla						12.000
La Laguna	11,4					
Santa Úrsula		41.002,16	0	0		41.002,16
La Guancha		1.000				
Arona	10					

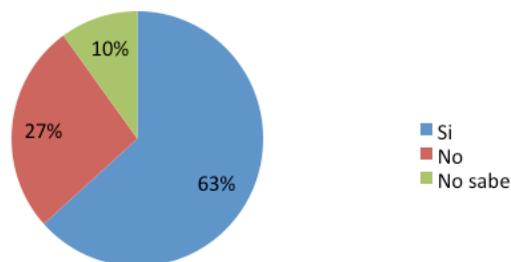


Como se observa en la tabla presentada, hay muchos datos incompletos o erróneamente cumplimentados, por lo que no se ha podido realizar el análisis previsto inicialmente.

La finalidad de esta pregunta era contrastar las dotaciones económicas de cada uno de los planes, respecto a la población y tipología de cada municipio, obteniendo ratio “*inversión/población*”, además de contar con el dato del presupuesto destinado al desarrollo de los planes vigentes en el período en el que se hizo el cuestionario. Asimismo, esta información, apoyaría el análisis sobre “*las voluntades políticas*” (pregunta 9) ya que permitiría analizar si estas se reflejan en los presupuestos públicos locales.

Otra información que se procuraba conocer era la cantidad presupuestaria invertida en cada momento del proceso (redacción, ejecución, evaluación, seguimiento y otras tareas) respecto al presupuesto total reservado para el plan, con el objetivo de analizar cuáles serían los aspectos que requieren más apoyo y/o colaboración con otras administraciones.

PREGUNTA 23. ¿En los presupuestos del ayuntamiento se asigna una partida presupuestaria específica para la Concejalía de Igualdad?



Son 19 ayuntamientos los que asignan a la Concejalía de Igualdad o Mujer una partida presupuestaria específica, 8 los que manifiestan “No” contar con partida presupuestaria específica para la Concejalía y 3 que marcan “No sabe”.

PREGUNTA 24. ¿Cuál ha sido el presupuesto económico asignado en el año 2011? ¿Y en 2012?

SITUACIÓN	2011	2012
Concejalías sin presupuesto	15	13
Concejalías con presupuesto	15	16

En referencia al presupuesto de la anualidad 2011 son 15 los ayuntamientos y 13 en 2012 que no cumplimentan la pregunta, entendiéndose que no cuentan con presupuesto. Pero si se atiende a la pregunta anterior son 19 ayuntamientos los que marcan que se asigna partida presupuestaria específica a la Concejalía de Igualdad; quizás quien rellenó el cuestionario no contaba con la información o en estos periodos no se asignó partida.

MUNICIPIO	2011	2012
Santa Cruz de Tenerife	159.390	148.951
Los Silos	1.500	1.500
Puerto de la Cruz	50.000	50.000
La Orotava	46.000	46.000
Los Realejos	0	5.600
Icod de los Vinos	56.000	0
Tegueste	No hay información	6.000
Vilafior	15.000	15.000
San Miguel	60.000	20.000
La Victoria	5.000	6.000
Adeje	10.000	6.000
Granadilla	23.900,33	26.705,36
Santa Úrsula	55.606	59.260
San Juan de la Rambla	3.000	2.000
La Matanza	11.000	11.000
La Guancha	1.000	1.000
Guía de Isora	5.000	5.000
TOTAL SEÑALAN PRESUPUESTO:	15	16



Como puede observarse en la tabla anterior en 4 ayuntamientos la partida presupuestaria asignada disminuye y en otros 4 aumenta de 2011 a 2012.

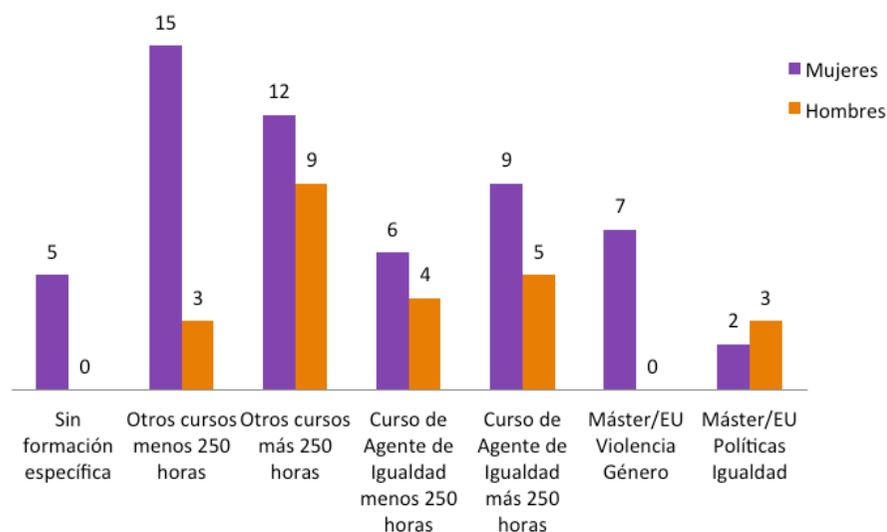
B. DATOS REFERENTES A LOS EQUIPOS TÉCNICOS Y POLÍTICOS

PREGUNTA 25. *El equipo técnico que planifica las políticas de igualdad del ayuntamiento, ¿cuenta con formación específica en la materia?. Señale el nº de mujeres y el nº de hombres en función de la formación que posean.*

En esta pregunta cuando se habla de equipo técnico se refiere solo al personal que trabaja en la Concejalía de Igualdad o de Mujer.

También, hay que tener en cuenta que una misma persona puede contabilizarse en varias columnas, en función de la formación que tenga (por ejemplo: si tiene un master en violencia de género y además cuenta con cursos de menos de 250 horas, contabiliza en las dos variables).

Gráfica 1. Formación en materia de igualdad de los equipos técnicos que planifican las políticas de igualdad

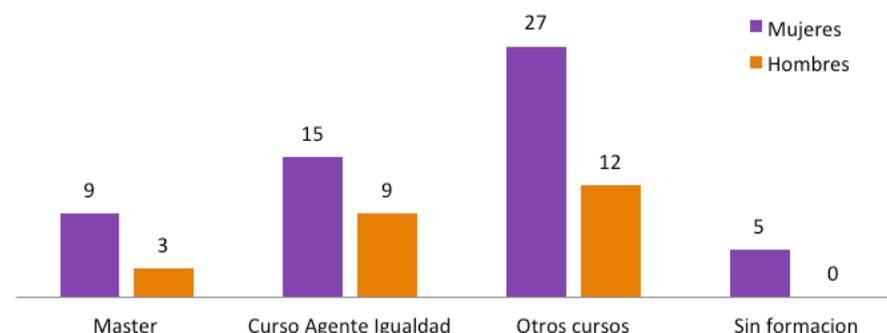


En la primera gráfica se observa que:

- Son 5 las personas que cuentan con “Master o Experto en Políticas de Igualdad”. De estas 2 son mujeres y 3 hombres.
- En el caso de los “Master o Expertos en Violencia de Género” disponen de él 7 mujeres.
- Con “Curso de Agente de Igualdad de más de 250 horas” hay 14 personas, 9 mujeres y 5 hombres.
- El personal que cuenta con un “Curso de Agente de Igualdad de menos de 250 horas” hace un total de 10, 6 mujeres y 4 hombres.
- Con “Otros cursos especializados en la temática que suman más de 250 horas” hay 21 personas, 12 mujeres y 9 hombres.
- En el apartado “Otros cursos especializados en la temática de menos de 250 horas” son 18 las personas siendo 15 mujeres y 3 hombres.
- Y “Sin formación específica en la temática” son 5 profesionales, en este caso mujeres.

Para tener una visión más global de la formación especializada de los equipos locales de Igualdad se han agrupado según se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 2. Formación de los equipos técnicos en materia de igualdad



En ella se observa que son 12 las personas que cuentan con un Master o Experto especializado en Políticas de Igualdad o Violencia de Género, 9 mujeres y 3 hombres.

Con cursos de Agente de Igualdad son 24 profesionales, 15 mujeres y 9 hombres.

Y con “Otros cursos” especializados en temática de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o en violencia de género hay 39 profesionales, 27 mujeres y 12 hombres.

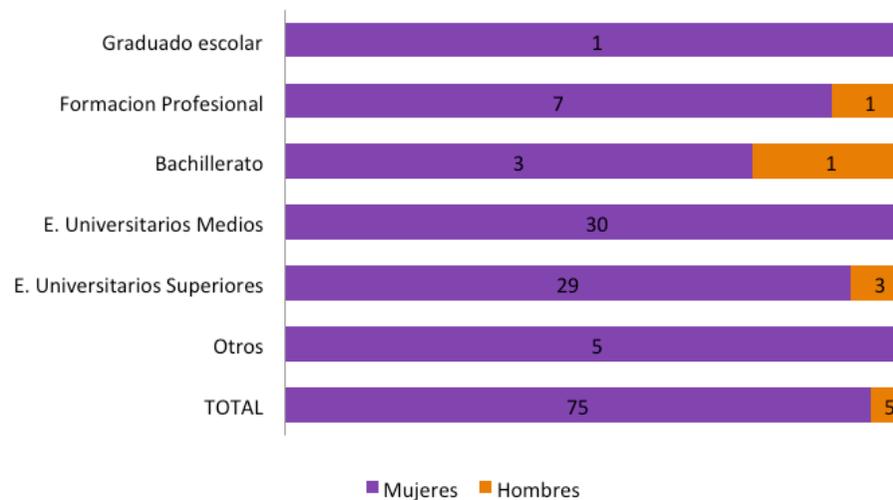
Debe comentarse que son 5 las profesionales sin formación específica en género.

PREGUNTA 26. Señale el nº de mujeres y el nº de hombres que componen el equipo de la Concejalía o Área de Igualdad y la titulación académica que poseen.

A continuación se presenta una tabla que muestra el nº de mujeres y el nº de hombres, agrupados según la titulación académica que poseen, que trabajan en las Concejalías o Áreas de Igualdad de los 30 ayuntamientos que respondieron al cuestionario.

Como se observa en la tabla de las 80 personas, 75 son mujeres y la mayoría se concentra en las titulaciones de Estudios Universitarios, en concreto 59.

Composición de los equipos de las Concejalías de Igualdad, según titulación académica y sexo



PREGUNTA 27. Especifique las enseñanzas que tiene el equipo de la Concejalía o Área de Igualdad.

En la siguiente tabla se presentan las respuestas de quienes responden a esta pregunta agrupadas por titulación y señalando el nº de personas que cuentan con ella.

TITULACIÓN	TOTAL
Trabajo Social	20 (2 de ellas, con doble titulación)
Psicología	10
Pedagogía	9 (1 de ellas, con doble titulación)
Derecho	4
Ciencias de la Información	2 (1 de ellas, con doble titulación)
Psicopedagogía	1
Sociología	1
Historia del Arte	1
Educación Social	1 (con doble titulación)
Diplomaturas (no especifican cuál)	2
Bachillerato	1
F.P. Auxiliar Administrativo	4
Técnica/o Superior de Animación Sociocultural - TASOC	2
Técnico Superior en Integración Social (alumna en prácticas)	1
Número de profesionales	54 (5 con doble titulación)

De los 27 ayuntamientos que cumplimentan esta información se deriva que son 54 profesionales los y las que trabajan en las Concejalías de Igualdad destacando que:

- 20 cuentan con estudios en Trabajo Social.
- 10 de Psicología.
- 9 de Pedagogía.
- 4 de Derecho.
- 4 de Auxiliar Administrativo.
- Y de los/as 54, 5 tienen doble titulación (como se señala).

Nota: tener en cuenta que las cifras no se corresponden con las de la pregunta 26 porque 3 ayuntamientos no amplían la información, es decir, no especifican la formación del equipo técnico en la pregunta 27.

PREGUNTA 28. Señale el nº de mujeres/nº de hombres y el tipo de contrato con que cuenta el personal de la Concejalía o Área de Igualdad.

Tabla 1

TIPO DE CONTRATO	Mujeres	Hombres	Total
Funcionario/a de carrera	3	0	3
Funcionario/a interino	14	0	14
Contrato laboral fijo	26	2	28
Contrato laboral SCE-CCLL	4	0	4
Contratación externa	7	0	7
Otros	15	3	18
Total Respuestas	69	5	74

En la tabla se presentan las repuestas ofrecidas por los 30 ayuntamientos, pero, nuevamente, las cifras no se corresponden con las facilitadas en la pregunta 26.

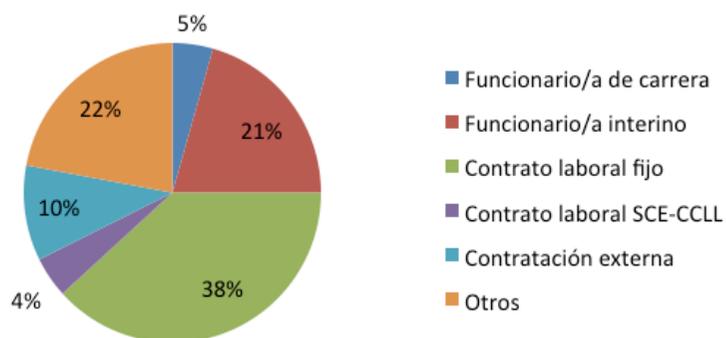
En este caso son 74 personas, 69 mujeres y 5 hombres. Tanto para los hombres como para las mujeres la mayoría de las contrataciones se aglutinan en "Contrato laboral fijo" y "Otros" (quizás se incluyan aquí contrataciones a través de



subvenciones específicas). Solo 3 técnicas son “Funcionarias de carrera” y 14 “Funcionarias interinas”, como se observa en la tabla 1.

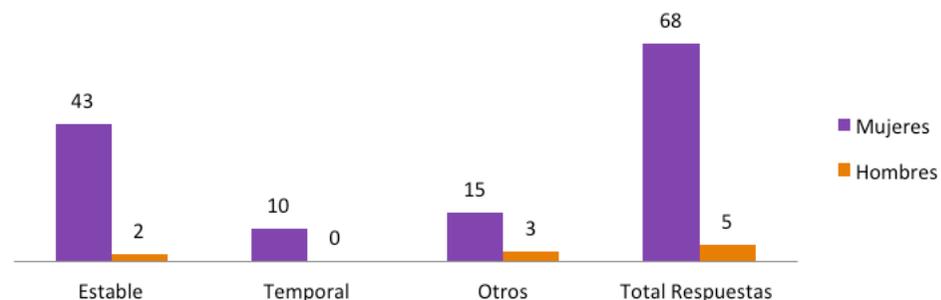
Se hace necesario mencionar que de las mujeres que forman parte de estos equipos, 7 lo hacen con “Contratación externa” y 15 figuran en el apartado “Otros” junto a 3 técnicos, siendo en total 18 personas las que figuran en esta última categoría.

Gráfica 1. Composición de los equipos técnicos de las concejalías de igualdad según tipo de relación contractual



A continuación, como se refleja en tabla 2, se ha procedido a agrupar al personal en **estable** (agrupando a las categorías “Funcionario/a de carrera”, Funcionario/a interino” y “Contrato laboral fijo”), **temporal** (agrupando “Contrato laboral SCE-CCLL” y “Contratación externa”) y **otros**. Esto permite observar que 45 personas de las 73 tienen estabilidad laboral, 10 son personal temporal y 18 se encuentran en la categoría de “otros”.

Tabla 2. Agrupación del personal según estabilidad de la contratación y sexo



Señalar que, excepto en un ayuntamiento que comenta contar con un equipo para la Concejalía o Área de Igualdad de 15 personas (Candelaria), el resto de equipos se conforman mayoritariamente por 1 persona (situación que se da en 16 ayuntamientos).

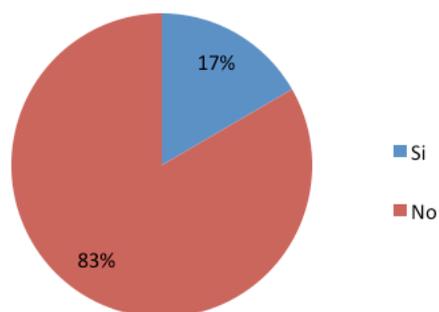
A continuación, se presenta una tabla (Tabla 3) que relaciona el nº de personas que conforman el equipo con el nº de ayuntamientos en los que se repite el mismo número de personal técnico.

Tabla 3

Nº de ayuntamientos	16	5	5	1	1	1	1
Nº de técnicos/as que forman el equipo de la Concejalía o Área de Igualdad.	1	2	3	4	5	6	15

C. ESTRUCTURAS O MECANISMOS PARA LA COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA EN LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 29. ¿Dispone el ayuntamiento de una Comisión Interdepartamental o similar para coordinar las actuaciones previstas en el plan de igualdad?



Son solo cinco ayuntamientos los que cuentan con Comisión Interdepartamental de Igualdad.

PREGUNTA 30. Nombre completo de la Comisión o similar.

A continuación se presentan en una tabla los nombres completos de las 5 Comisiones Interdepartamentales de Igualdad de los ayuntamientos que se comentan en la pregunta 29.

NOMBRE	NÚMERO
Comisión Técnica Interáreas	1
Comisión Técnica de Igualdad	3
Comisión de Igualdad	1
Total respuestas	5

PREGUNTA 31. ¿En qué año se creó la Comisión o similar?

Solo 1 de las Comisiones Interdepartamentales de Igualdad es anterior a la aprobación de la Ley de Igualdad (se constituye en 2002) y cuatro de las cinco posteriores; concretamente entre los años 2009 al 2012.

AÑO	NÚMERO
2002	1
2009	1
2011	1
2012	2
Total respuestas	5

PREGUNTA 32. Numere y nombre cada una de las concejalías, departamentos y/o áreas que forman parte de dicha comisión.

Se presentan las respuestas transcritas de los cinco ayuntamientos que señalan tener Comisión a la pregunta de nombrar qué concejalías, departamentos o áreas forman parte de las mismas.

Concejalías, departamentos y/o áreas que forman parte de la Comisión de Igualdad

Recursos humanos, participación ciudadana y soporte administrativo a los distritos, seguridad ciudadana y vial, gerencia de urbanismo, viviendas municipales, sanidad y medio ambiente, educación, cultura, planificación estratégica, administración interna, patrimonio y contratación, sociedad de desarrollo, servicios sociales, comunicación y protección de datos y deportes.

Se convocan siempre a todas las áreas pero acuden nueve áreas que son: bienestar social, deportes, cultura, educación, universidad popular, policía local, juventud, drogodependencias y empleo.



1. Concejalía de Cultura. 2. Concejalía de Educación. 3. Concejalía de Empleo y Desarrollo Local. 4. Concejalía de Juventud. 5. Concejalía de Deportes. 6. Concejalía de Asuntos Sociales. 7. Concejalía de Urbanismo. 8. Área de Informática.

Concejalía de igualdad. Concejalía de atención social. Concejalía de recursos humanos

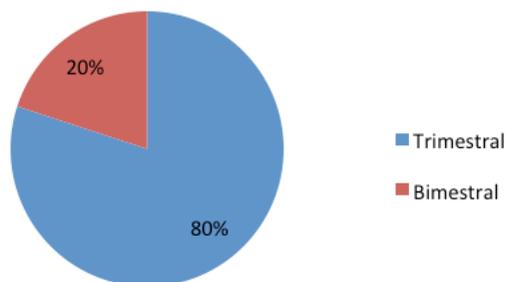
Recursos humanos, turismo, participación ciudadana, urbanismo, obras y servicios, servicios sociales, deportes, cultura, educación, juventud, seguridad, promoción económica.

Se destaca de esta pregunta cuáles son las concejalías o áreas que más se repiten en las respuestas:

- En todas se nombra el Área de Servicios Sociales/Bienestar Social/Atención Social.
- La de educación, deportes, cultura, empleo (promoción económica/sociedad de desarrollo) se nombran en 4 de las 5 respuestas.
- Y la de juventud, urbanismo y seguridad/policía local en 3 de las 5.

PREGUNTA 33. Con respecto a las reuniones que realiza la Comisión, señale la periodicidad de las mismas.

De las cinco Comisiones 4 tienen previsto reunirse de manera bimestral y 1 trimestral.

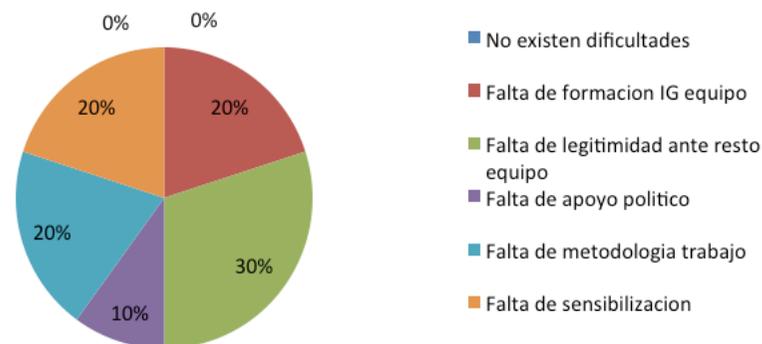


PREGUNTA 34. En cuanto al nº de reuniones realizadas en el último año por la Comisión, marque la respuesta que más se aproxime a la realidad.

EN CUANTO AL NÚMERO DE REUNIONES REALIZADAS	Las comisiones se han reunido...			Total
	Más de lo previsto	Igual a lo previsto	Menos de los previsto	
	0	3	1	4

La que marca "Menos de lo previsto" hace el siguiente comentario: "por motivos de cambios políticos y bajas laborales del equipo técnico de la Concejalía de Igualdad".

PREGUNTA 35. Desde su punto de vista, ¿cuáles diría usted que son las principales dificultades que afronta la Comisión? Marque todos los que considere.



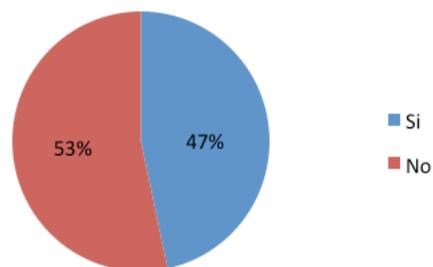
Esta pregunta permitía elegir varias respuestas, por ello de los 5 ayuntamientos que la cumplimentan se obtienen un total de 10 respuestas.

De los 5 ayuntamientos con Comisión Interdepartamental de Igualdad 3 señalan como la mayor dificultad que afrontan las Comisiones la "Falta de legitimidad

ante el resto del equipo técnico”. Seguido de “Falta de formación en igualdad de género del equipo que la forma”, “Falta de una metodología de trabajo común” y “Falta de sensibilización en la temática del equipo que la forma” con dos respuestas cada una. Y, solo en un caso se señala la “Falta de apoyo político”.

C. MEDIDAS INTERNAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 36. ¿El ayuntamiento ha adoptado medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para su personal?



Dieciséis de los ayuntamientos No han adoptado medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para su personal, frente a 14 que declaran si haberlo hecho.

PREGUNTA 37. Señale, de estas medidas, cuáles ha adoptado el ayuntamiento en el que trabaja.

MEDIDAS	SI	NO
Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.	1	29
Acciones de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.	10	20
Formación en Igualdad dirigida al Personal.	11	19
Ha incorporado criterios para las nuevas contrataciones de personal del ayuntamiento, dirigidos a equilibrar el nº de hombres o mujeres en sectores donde uno de los sexos estaba subrepresentado.	2	28
No tiene información sobre este tema.	1	29

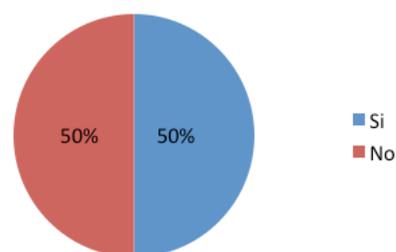
La formación en igualdad dirigida al personal y las acciones de conciliación son las medidas más frecuentes adoptadas por los ayuntamientos.

Cabe señalar que solo un ayuntamiento ha señalado contar con el Protocolo de Actuación antes situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Y solo dos han planteado criterios para las nuevas contrataciones de personal dirigidos a equilibrar las plantillas atendiendo al sexo subrepresentado.



D. FORMACIÓN EN GÉNERO DEL PERSONAL POLÍTICO Y DEL PERSONAL TÉCNICO DE LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 38. *¿Ha asistido el personal político a acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante el 2011-12?*



Según la información recogida en 15 de los ayuntamientos el personal político ha asistido a acciones formativas durante el último año, mientras que en otros 15 no lo ha hecho.

PREGUNTA 39. *Rellene el siguiente cuadro. Las acciones se refieren a cada una de las charlas/cursos/etc. a las que ha acudido el personal político de cualquier concejalía.*

La información de esta pregunta se presenta atendiendo a los siguientes apartados:

1. Entidad que organiza la formación a la que ha acudido el personal político de cualquier concejalía:

ENTIDAD QUE ORGANIZA LA FORMACIÓN	NÚMERO
Cabildo de Tenerife	11
FECAM	2
Red Comarcal Igualdad del Sur	2
Comarca Ycoden-Daute-Isora	1
El ayuntamiento en el que trabaja	8
Radio ECCA	1
Total de Respuestas	25

La entidad que tiene un mayor peso en la frecuencia de respuestas es el Cabildo de Tenerife, seguido del ayuntamiento.

2. Nombre de las acciones formativas a las que ha acudido el personal político de cualquier concejalía:

Se han agrupado las respuestas (copias fieles) atendiendo a la temática que abordan. Como se contempla en la tabla, las acciones cuya finalidad es la sensibilización, son las que más se repiten.

NOMBRE DE LA ACCIÓN FORMATIVA
Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
• Diferentes Talleres de Sensibilización
• Sensibilizar en Materia de Igualdad de Oportunidades
• Taller de Sensibilización: 'el uso del lenguaje no sexista desde el ámbito legal'
• Taller de Sensibilización para padres/madres
• Taller de Sensibilización: Igualdad de Oportunidades'
• Talleres de Sensibilización
• Igualdad de Oportunidades
• Cursos, Talleres de Sensibilización y Jornadas de Prevención
• Jornadas de Sensibilización
• Conceptos básicos de Género y Políticas de Igualdad

• <i>Conceptos básicos de Igualdad de Oportunidades</i>
• <i>Formación básica en Igualdad de Oportunidades</i>
• <i>Formación básica de Igualdad</i>
• <i>Cursos de Formación</i>
• <i>Formación en Género</i>
La Igualdad y transversalidad de género en Administraciones Públicas
1. <i>La Igualdad de Género en las Administraciones Públicas.</i>
2. <i>Formación en Género, Transversalidad, Especialización y Empleabilidad</i>
Violencia de género
1. <i>Mesa Redonda: 'Al abordaje multidisciplinar de la Violencia de Género'</i>
2. <i>Violencia de género: tolerancia 0</i>
Plan de Formación del Cabildo de Tenerife
1. <i>Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el personal de las administraciones municipales.</i>
2. <i>Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el personal de las administraciones municipales de la isla de Tenerife</i>
Otros temas
1. <i>Importancia de elaborar y comprometerse con el II Plan de Igualdad</i>
2. <i>Curso anual de defensa personal y autoestima para mujeres</i>
3. <i>Colaboración con el Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género</i>
4. <i>Participación en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres de Tenerife.</i>
5. <i>Participación activa siendo miembro del Consejo de Igualdad de la FECAM.</i>

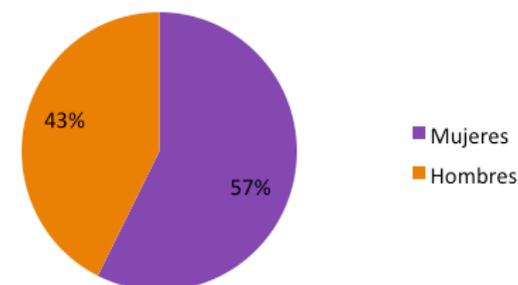
3. Número de horas que reciben formación:

La tabla que se presenta recoge las acciones donde se han detallado las horas.

NÚMERO DE HORAS DE LA ACCIONES FORMATIVAS	Nº DE ACCIONES FORMATIVAS
De 3 a 5 horas	7
De 6 a 15 horas	1
De 16 a 19 horas	0
De 20 a 25 horas	5
De 26 a 49 horas	2
De 50 a 100 horas	1
De 101 a 250 horas	1

El número de horas de la formación a la que acude el personal político es en 7 ocasiones de 3 a 5 horas, seguido de 20 a 25 horas señalada en 5 ocasiones.

4. Nº de mujeres políticas y nº de hombres políticos que acuden a la formación:

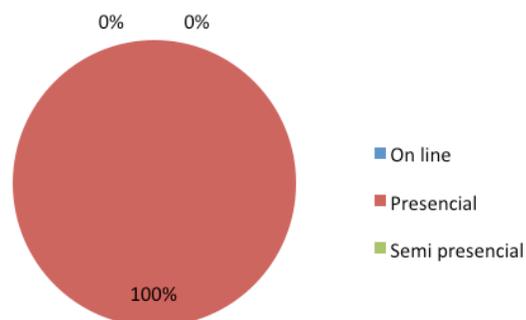


Si se analiza la asistencia del personal político atendiendo al sexo de quién acude a la formación hay una diferencia de 14 puntos porcentuales a favor de las mujeres.



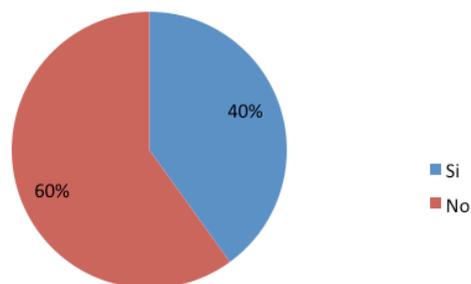
Estas cifras se refieren a cuántas políticas y políticos acuden al sumatorio de las acciones formativas que han descrito en las respuestas, pero es posible que, en ocasiones, una misma persona acuda a varias acciones.

5. Modalidad de formación que se elige:



La formación presencial es la única modalidad señalada.

PREGUNTA 40. ¿Se han desarrollado acciones formativas desde su ayuntamiento en materia de igualdad dirigida al personal técnico de todas las áreas durante 2011-12?



Son 18 los ayuntamientos que señalan NO haber desarrollado acciones formativas dirigidas al personal técnico durante el último año en la corporación local y 12 señalan que SI.

PREGUNTA 41. Rellene el siguiente cuadro sobre las acciones formativas desarrolladas DESDE SU AYUNTAMIENTO en materia de igualdad dirigidas al personal técnico. Las acciones se refieren a cada una de las charlas/cursos/ etc.

Son 12 los ayuntamientos que responden a esta pregunta.

La información de esta pregunta se presenta atendiendo a los siguientes apartados:

1. Nombre de la acción formativa:

Se han agrupado las repuestas textuales atendiendo a la temática que aborda. Como se contempla en tabla las acciones cuya finalidad es la sensibilización son las que más se repiten, al igual que con el personal político.

NOMBRE DE LA ACCIÓN FORMATIVA
Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
1. Capacitación y sensibilización en Género e Igualdad de Oportunidades
2. Sensibilización en ateria de Igualdad
3. Taller de Sensibilización: "el lenguaje no sexista en la administración pública"
4. Taller de Sensibilización: "el lenguaje no sexista desde el ámbito legal"
5. Talleres de Sensibilización y Jornadas de Prevención
6. Conceptos básicos de Igualdad
7. Sensibilización
8. Formación en Igualdad para el personal de Servicios Sociales de los ayuntamientos de la comarca.

Igualdad y Transversalidad de género en las administraciones públicas
1. <i>La Igualdad de Género en las administraciones públicas</i>
2. <i>La obligatoriedad de la integración transversal del Principio de Igualdad y de la Perspectiva de Género en las políticas municipales.</i>
3. <i>Incorporación de la Perspectiva de Género en la administración local</i>
4. <i>Cómo integrar la Perspectiva de Género en el puesto de trabajo.</i>
Violencia de género
1. <i>Primer curso de Sensibilización y Pautas de Intervención en situaciones de V.G. para el personal de Protección Civil.</i>
2. <i>Aspectos Legales ante la Violencia de Género</i>
3. <i>Violencia de género</i>
4. <i>Violencia de género</i>
5. <i>Sensibilización y Prevención en Violencia de Géne</i>
6. <i>Se han establecido líneas de colaboración y trabajo en equipo debido a las situaciones de V.G. que han aumentado con la oficina de atención insular</i>
Normativa
1. <i>Ley de Igualdad</i>
2. <i>Legislación</i>
Planificación
1. <i>Diseño de la planificación de actividades con Perspectiva de Género</i>
Otros temas
1. <i>Jornada Formativa: Igualdad, Inmigración y Violencia de Género dirigida a miembros de las FCS y policías locales</i>
2. <i>Coeducación a través del Proyecto de Centros Educativos Municipales</i>
3. <i>Jornada Formativa: Igualdad, Inmigración y Violencia de Género dirigida a personal técnico de ayuntamientos</i>
4. <i>Guía de Lenguaje No Sexista</i>
5. <i>Curso anual de defensa personal</i>
6. <i>Cursos de Formación</i>
7. <i>Creación de un Diagnóstico Municipal de Igualdad de Género. Acciones propias recogidas en el Plan que se está desarrollando</i>

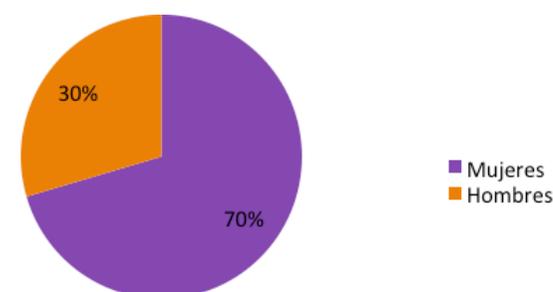
2. Número de horas:

NÚMERO DE HORAS	NÚMEROS
De 3 a 5	15
De 6 a 15	3
De 16 a 19	1
De 20 a 25	2
De 26 a 49	0
De 50 a 100	0
De 101 a 250	6*

(*)Es el mismo ayuntamiento el que señala en todas las respuestas 250 horas.

El número de horas que más se repite es el de 3 a 5 horas. Por lo que se entiende que el objetivo de estas formaciones es "sensibilizar" sobre la temática de la que tratan.

3. Nº de personal técnico según sexo que acude a la formación:



La asistencia por parte del personal técnico a las acciones formativas que desarrollan los 12 ayuntamientos (que contestan Si en la pregunta 40) en materia de igualdad es mayoritariamente realizada por las mujeres.

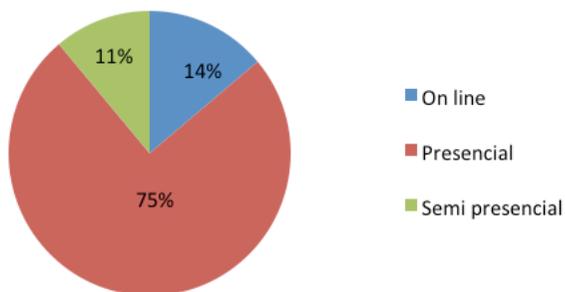


Estas cifras se refieren a cuántas mujeres y hombres acuden al sumatorio de las acciones formativas que han descrito en las respuestas, pero es posible que, en ocasiones, una misma persona acuda a varias acciones; con lo cual se contabilizaría tantas veces como a acciones haya asistido.

4. Modalidad de la formación elegida:

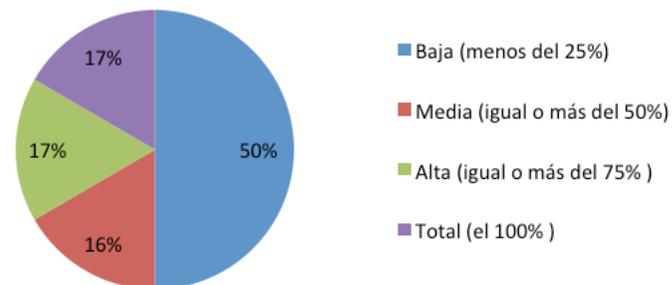
A continuación se presenta una gráfica que refleja las repuestas que se han dado en este apartado de la pregunta ya que en muchas ocasiones se ha omitido.

Número de personal técnico que acude a formación en función de la tipología de la misma



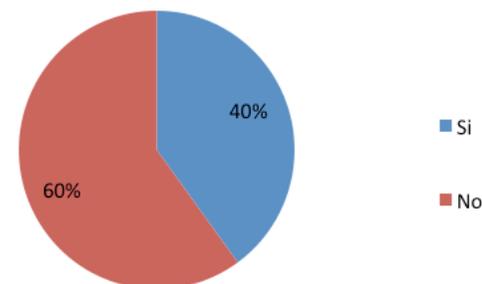
Si bien es cierto que la formación presencial es la más frecuente, también encontramos las otras modalidades *on line* y *semipresencial*.

PREGUNTA 42. Usted diría que la participación en las acciones formativas por parte del personal técnico al que se le ha hecho llegar la información o convocatoria ha sido de:



De los 12 ayuntamientos (que contestan SI en la pregunta 40) son 6 los que señalan que la asistencia a la formación organizada por las corporaciones ha sido baja, menor al 25%.

PREGUNTA 43. ¿El personal técnico del ayuntamiento ha acudido a acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante 2011-12 organizada por otras entidades?



Son 12 ayuntamientos los que señalan que Si y 18 los que marcan que el personal técnico No ha acudido a las acciones formativas organizadas por otras entidades.

De los 18 que señalan que el personal “no ha acudido...” en 7 se desarrollan acciones formativas en materia de igualdad en la propia administración (pregunta 41).

PREGUNTA 44. Rellene el siguiente cuadro sobre las acciones formativas en materia de igualdad a las que ha acudido el personal técnico de cualquier concejalía durante 2011-12 y que era organizada por otras entidades. Las acciones se refieren a cada una de las charlas/cursos/etc.

1. Entidad que organiza la formación:

ENTIDAD QUE ORGANIZA	NÚMERO
Cabildo de Tenerife	15
FECAM	2
Gobierno de Canarias-ICI	1
Escuela Virtual del Instituto de la Mujer	1
ayuntamiento	2

2. Nombre de la acción formativa:

NOMBRE DE LA ACCIÓN FORMATIVA
Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
1. Talleres de Sensibilización.
2. Formación en Igualdad.
3. Conceptos básicos en materia de Igualdad para mujeres y hombres.
4. Igualdad entre mujeres y hombres
Aplicación práctica de la Igualdad
1. Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en los Servicios Sociales

2. Claves para la implementación de Políticas de Igualdad en la Administración Local.
3. Diseño de Planificación de Actividades con Perspectiva de Género.
4. Diseño para la Elaboración de Planes.
5. Instrumentos y Evaluación de Planes.

Otros temas

1. Plan de Formación para el personal de las administraciones municipales. Cabildo.
2. Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres... de la isla de Tenerife. Cabildo.
3. Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres... de la isla de Tenerife. Cabildo.
4. Cursos y Talleres ofertados por otros ayuntamientos de la isla.
5. Plan de Formación para el personal de las administraciones municipales. Cabildo.
6. Colaboración con el Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género.
7. Participación en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres de Tenerife.
8. Reuniones de coordinación, Protocolos de coordinación y Cursos de Formación.

3. Nº de horas de la formación:

NÚMERO DE HORAS	NÚMEROS
De 3 a 5	1
De 6 a 15	4
De 16 a 19	0
De 20 a 25	2
De 26 a 49	3
De 50 a 100	1
De 101 a 250	3*

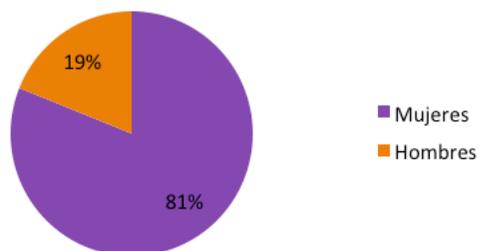
(*) Es el mismo ayuntamiento el que señala en todas las respuestas 250 horas. Que coincide también con el que lo hace en la pregunta 41.



Son 12 los ayuntamientos que responden a esta pregunta.

El personal de otras concejalías que ha acudido a formación en materia de igualdad, lo hace sobre todo a formaciones de más de 20 horas.

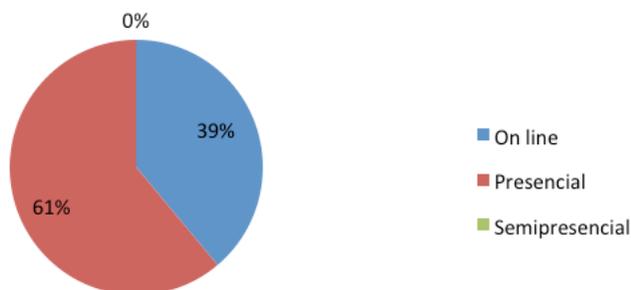
4. N° de personal técnico según sexo que acude a la formación:



Si se observa la gráfica se desprende que las técnicas asisten a las acciones formativas en mayor medida que los técnicos.

Estas cifras se refieren a cuántas mujeres y hombres acuden al sumatorio de las acciones formativas que han descrito en las 12 respuestas, pero es posible que, en ocasiones, una misma persona acuda a varias acciones; con lo cual se contabilizaría tantas veces como a acciones haya asistido.

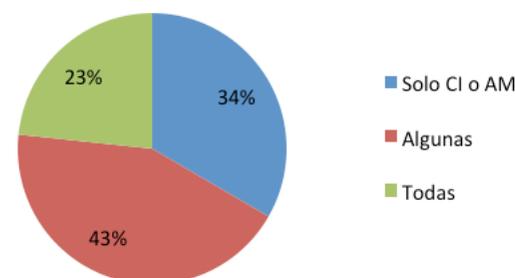
5. Modalidad formativa elegida:



En el caso del personal técnico eligen más la formación presencial (11), luego la on line (7) y la semipresencial no es elegida en ningún caso.

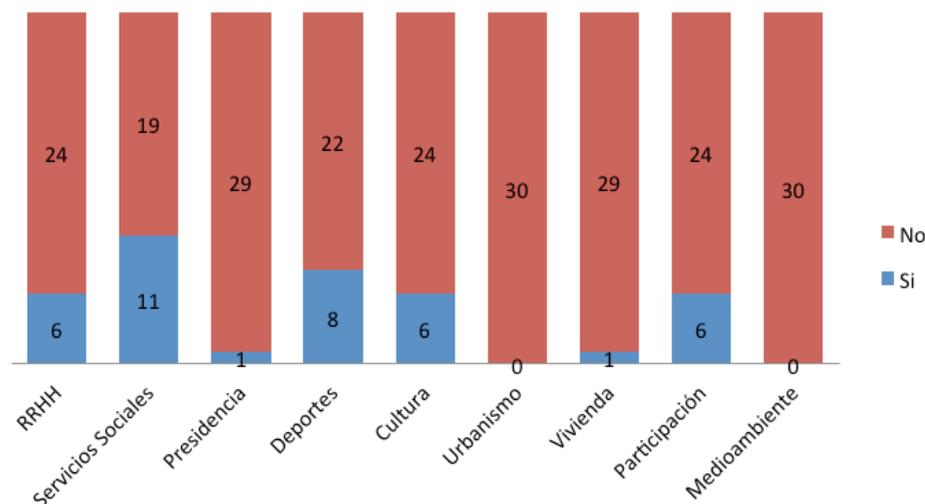
D. MEDIDAS INTERNAS DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 45. Actualmente, en el ayuntamiento, ¿se incluye sistemáticamente la variable sexo en todas las estadísticas?.



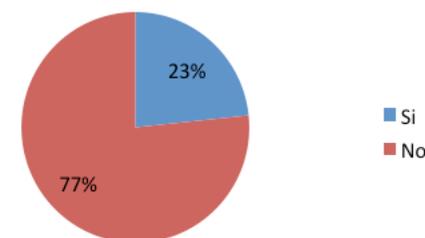
De los treinta ayuntamientos solo en siete se incluye la variable sexo de manera sistemática en todas las estadísticas. En diez lo recogen las Concejalías de Igualdad o las Áreas de Mujer (CI o AM) exclusivamente. Y en 13 lo hacen algunas concejalías (en la tabla que se presenta en la pregunta 46 se dan a conocer cuáles son estas concejalías).

PREGUNTA 46. Señale qué Concejalías incluyen sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas.



De las respuestas conseguidas se subraya que 11 de las Concejalías de Servicios Sociales incluyen la variable sexo en la recogida de información, 8 Concejalías de Deportes y 6 de Recursos Humanos, Cultura y Participación. Con una respuesta se señala Presidencia y Vivienda. Y con cero, es decir, que en ningún ayto. las Concejalías de Urbanismo y de Medioambiente incluyen la variable sexo en sus estadísticas.

PREGUNTA 47. En el ayuntamiento que usted trabaja ¿se comparten los datos estadísticos que recogen las diferentes concejalías.... con el fin de conocer las distintas situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención?



Son 23 ayuntamientos de los 30 que cumplimentan el cuestionario que responden No compartir los datos estadísticos entre las diferentes concejalías. Y son solo 7 los que responden Si hacerlo.

PREGUNTA 48. Si ha respondido No en la pregunta 47. ¿Cuáles considera que son los motivos por los que no se comparte dicha información?



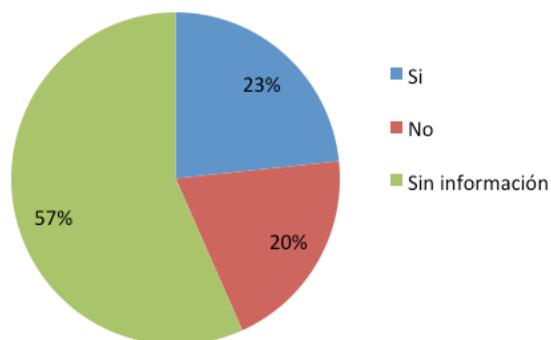
Señalar que un ayuntamiento puede estar incluido en más de una variable, ya que los motivos por los que no se comparte la información entre las diferentes concejalías pueden ser variados.

La razón más destacada con 10 respuestas es "Porque se carece de una base de datos común en el ayuntamiento" seguida con 8 contestaciones de "Nunca se ha planteado que se compartan los datos" y con 6 "Porque no se recogen los datos".

Son tres ayuntamientos los que marcan "Porque se recogen los datos, pero no son de interés para el resto de áreas" y dos "Porque se recogen los datos, pero las Concejalías ponen dificultades para compartirlos".

Por último, el ayuntamiento que señala "otra razón" comenta: "Se están planificando los instrumentos de recogida de información".

PREGUNTA 49. En materia de seguridad y salud laboral, el departamento de riesgos laborales del ayuntamiento ¿toma en consideración tanto los riesgos físicos como psicosociales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres del personal?



Más de la mitad de los ayuntamientos, concretamente 17, señalan la respuesta "Sin información", 6 que "No" y 7 que "Si" aplican medidas de seguridad y salud laboral a las diferencias entre mujeres y hombres.

PREGUNTA 50. Si el ayuntamiento ha adoptado medidas dirigidas a su personal que garantizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Marque las opciones que correspondan.



De los 30 ayuntamientos 12 son los que dicen "No" haber adoptado medidas dirigidas al personal que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y de los hombres.

Del resto de ayuntamientos 11 dicen que "Sí, y las aplican", pero en 3 de ellos con dificultades. Dos de los ayuntamientos indican que existe un documento que recoge las medidas. Y en 5 de los cuestionarios se marca "sin información", es decir, que quien lo cumplimentó carecía de dicha información en ese momento.

PREGUNTA 51. Estas medidas son de aplicación a...

POSIBLES RESPUESTAS	Nº DE VECES SELECCIONADA
Todas las y los empleados públicos	8
Solo el personal funcionario	0
Solo el personal laboral	0
El personal funcionario y el personal laboral	3
Otros	0

De los 11 ayuntamientos que han señalado contar con medidas dirigidas a su personal que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

de las mujeres y hombres (en la pregunta 50) agregan que son de aplicación a “Todas las y los empleados públicos” en 8 y en 3 solo a “El personal funcionario y el personal laboral”, como se refleja en la tabla anterior.

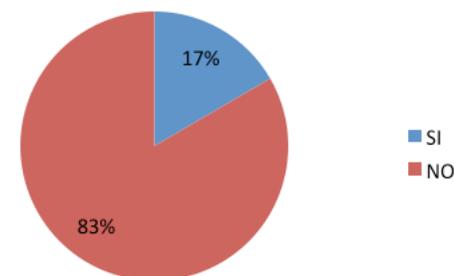
PREGUNTA 52. Las medidas que ha adoptado el ayuntamiento en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres dirigida al personal son...



La medida que más adoptan es “Políticas de flexibilidad de tiempo y/o espacio” señalada por 11 ayuntamientos y seguida de “Formación durante la jornada laboral” marcada por 8.

Las medidas de “Servicios de apoyo a empleados/as...” y “Políticas de apoyo profesional y asesoramiento” han sido seleccionadas solo en 1 ocasión cada una. Y, como se observa en la gráfica, la relacionada con “Beneficios extra-salariales” no ha sido apuntada por ningún ayto.

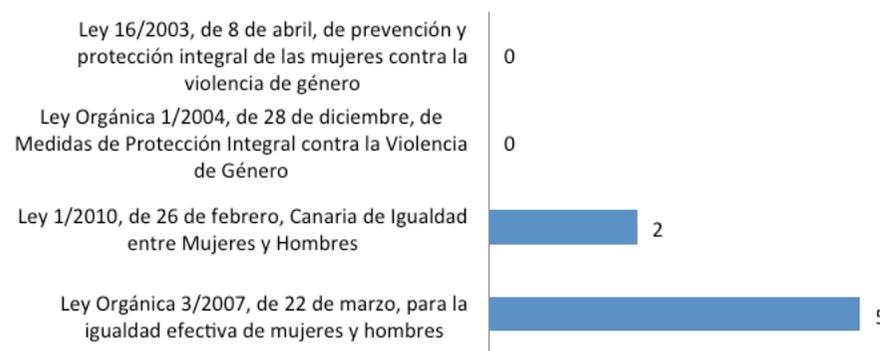
PREGUNTA 53. En el ayuntamiento ¿los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluyen materias relativas a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?



La mayor parte de los temarios para la celebración de pruebas selectivas NO incluyen estas materias (en 25 ayuntamientos).

PREGUNTA 54. Señalar sobre qué materias:

Leyes que incluyen los temarios



Comentar que las 7 respuestas recogidas son de los 5 ayuntamientos que responden afirmativamente en la pregunta 53.

Solo se señalan la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 1/2010 Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Según las respuestas, la normativa en materia de violencia de género, NO se incluye en los temarios de las pruebas selectivas municipales.

F. MEDIDAS EXTERNAS DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 55. La responsabilidad del diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones en materia de igualdad recae en:



En 26 ayuntamientos es la Concejalía de Igualdad o de Mujer la responsable de diseñar, desarrollar y hacer el seguimiento y evaluación de las acciones en materia de igualdad, siendo esta la respuesta mayoritaria.

Las otras 4 respuestas se refieren a 3 corporaciones donde son algunas las concejalías que participan de este proceso y solo un ayuntamiento responde que dicha responsabilidad recae en todas las concejalías.

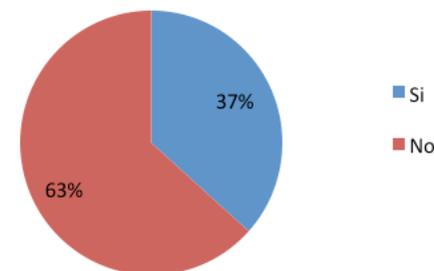
PREGUNTA 56. Nombra las Concejalías sobre las que recae la responsabilidad del diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones en materia de igualdad.

Esta pregunta solo la cumplimentaban quienes en la pregunta 55 marcaban “en algunas concejalías”.

RESPUESTAS	Nº DE AYUNTAMIENTOS
“La de Igualdad y Juventud”	1
“Servicios sociales”	1
“Cada concejalía diseña y desarrolla y la Concejalía de Igualdad orienta y en algunos casos hace un seguimiento y evalúan conjuntamente. Concejalía de Deportes. Concejalía de Juventud. Concejalía de Cultura. Área de Medios de Comunicación e Informática”.	1

Una respuesta hace referencia a que se comparte la responsabilidad con la Concejalía de Servicios Sociales y otra a que esta tarea es compartida por las Concejalías de Juventud e Igualdad. Y una última respuesta señala que todas las concejalías diseñan y la Concejalía de Igualdad da orientaciones de cómo incluir la perspectiva de género.

PREGUNTA 57. ¿Antes de poner en marcha una acción, proyecto o plan se ha realizado un estudio y se han analizado los factores de desigualdad?



De las 30 respuestas recogidas 11 señalan “Si” realizar algún tipo de estudio o análisis de los factores de desigualdad frente a 19 que señalan “No” hacerlo.

PREGUNTA 58. Describe, brevemente, cómo se lleva a cabo el estudio y análisis de los factores de desigualdad antes de poner en marcha una acción, proyecto o plan.

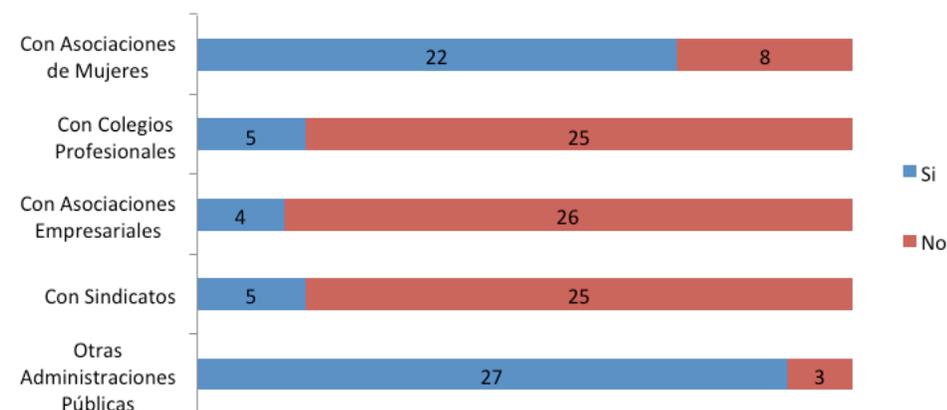
Se aportan 10 respuestas, ya que uno de los ayuntamientos que respondió que “si realiza un estudio” en la pregunta 5, al solicitarle describir en qué consiste, omite el comentario.

RESPUESTAS TRANSCRITAS

1. Se realiza un diagnóstico previo de las acciones que se impulsan desde el Área de Mujer.
2. Análisis de la realidad del colectivo en el municipio.
3. A través de diagnóstico y conocimiento de la realidad.
4. Se realizó un primer diagnóstico y se mantiene la detección continua de necesidades a través de observación, cuestionarios, recogida de demandas directas, entre otras.
5. Mediante un diagnóstico participativo. Información obtenida mediante cuestionarios y mesas de trabajo con diferentes sectores poblacionales, personal técnico del ayuntamiento y político.
6. El estudio y análisis para estudiar los factores de riesgo y/o prevención de desigualdad, se incluyen dentro de una fase de investigación previa, así como los de protección. Reuniones con profesionales relacionados, externos e internos. Estudio de campo. Entrevistas con vecinos y vecinas, incluidos en una muestra. Entrevistas con los/as políticos/as relacionados. Síntesis de la información. Evaluación continua.
7. A través de encuestas de satisfacción, entrevistas a personal responsable de las concejalías para la detección de necesidades.
8. Analizando factores como población, intereses y atractivos de la zona, evolución de la población migrante, el ámbito de la empleabilidad, niveles de formación de la población, la representación del papel de la mujer a todos los niveles, instituciones, empresas, etc., actuaciones de los cuerpos de seguridad del estado respecto a la problemática de violencia de género y por último valorando las necesidades prioritarias para las mujeres de nuestro municipio.
9. A través de las evaluaciones de las acciones.
10. Por ejemplo cuando se establecen los proyectos en centros partimos de un análisis de necesidades en el mismo y se priorizan unos cursos sobre otros debido a muchos factores entre ellos la desigualdad. Ejemplo: grupo de PCE de mecánica o electricidad donde en la actualidad existen únicamente chicos o 1 o 2 chicas, etc.

Todas las respuestas facilitadas incluyen palabras como diagnóstico, análisis, evaluación y detección; palabras vinculadas al contenido del enunciado de la pregunta y que aluden a procesos de diagnóstico y análisis de la realidad.

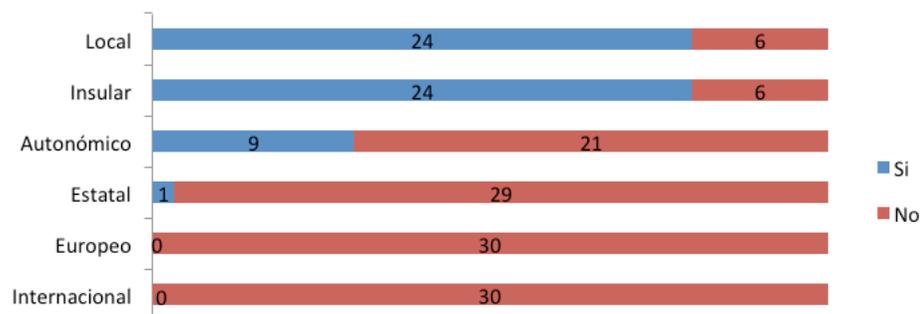
PREGUNTA 59. La Concejalía o área de igualdad/mujer del ayuntamiento se coordina con...



De las 30 Áreas de Igualdad de los ayuntamientos que rellenan el cuestionario 27 señalan coordinarse con “Otras administraciones” y 22 responden coordinarse “Con Asociaciones de Mujeres”. En 5 casos señalan coordinarse con “Colegios profesionales” y “Con sindicatos”. Y en 4 casos marcan coordinarse con “Asociaciones empresariales”. En ningún caso señalan “Otros”.

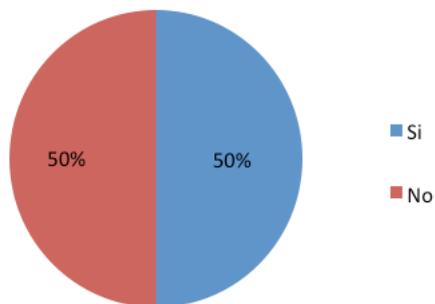


PREGUNTA 60. Las Administraciones con que se coordina son de ámbito:



Las administraciones públicas con las que se coordinan las Concejalías de Igualdad que marcaron "Otras Administraciones" en la pregunta 59 son principalmente de ámbito local e insular marcadas ambas respuestas en 24 ocasiones. Y en 9 ocasiones señalan coordinarse con el gobierno autonómico.

PREGUNTA 61. ¿Se han programado y desarrollado acciones encaminadas a potenciar y motivar que los hombres del municipio se corresponsabilicen del trabajo doméstico?



La actividades para sensibilizar y corresponsabilizar a los hombres en las tareas domésticas están presentes en las programaciones de 15 municipios.

PREGUNTA 62. Describe brevemente cuáles han sido las acciones desarrolladas para motivar la corresponsabilidad del trabajo doméstico en los hombres del municipio.

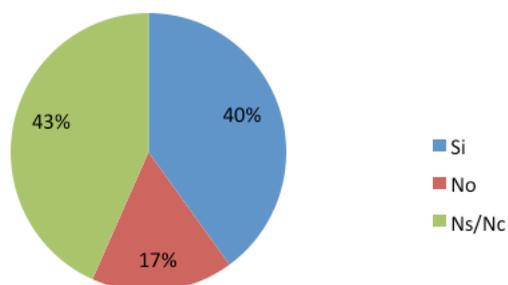
Los 15 ayuntamientos que rellenan esta pregunta exponen que desarrollan las siguientes acciones.

ACCIONES DESARROLLADAS PARA MOTIVAR LA CORRESPONSABILIDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS HOMBRES	
TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN	
1.	Talleres de sensibilización impartidos en asociaciones vecinales del municipio.
2.	Actividades de sensibilización.
3.	Se han impartido charlas y talleres casa de la juventud con este fin.
4.	Taller de sensibilización.
5.	Talleres de sensibilización escuelas de padres y madres. Talleres de coeducación para padres y madres y para hijos/as.
6.	Por otro lado, se han desarrollado sesiones de sensibilización dirigidas a todos los públicos.
7.	Se han desarrollado charlas dirigidas a la corresponsabilidad en el hogar para hombres y mujeres en barrios del municipio.
8.	Cursos y talleres en pro de la conciliación laboral y familiar, con el objetivo de favorecer un cambio real hacia la distribución igualitaria de tareas y responsabilidades familiares propiciando así una distribución equilibrada entre los tiempos de trabajo, personales y familiares.
9.	Cursos y talleres de formación en materia de corresponsabilidad y conciliación.
10.	Acciones formativas.
11.	Talleres de sensibilización impartidos en centros educativos públicos del municipio.
12.	Talleres en los centros educativos.
13.	Charlas en IES del municipio en materia de conciliación y corresponsabilidad.
14.	Acciones en los colegios y ludoteca para prevenir y motivar este tema.
15.	Se han desarrollado acciones informativas/formativas a través de las AMPAS y centros escolares del municipio dirigidos a padres/madres, donde se ha trabajado la corresponsabilidad familiar trabajando así uno de los principales agentes sociales de las futuras generaciones.
16.	Talleres. No hay participación.

NUEVAS MASCULINIDADES
1. Charlas de sensibilización en materia de nuevas masculinidades.
'GINCAMAS' Y OTRAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS
1. 'Ginkama' de corresponsabilidad en el instituto del municipio.
2. 'Ginkama' de la igualdad con jóvenes y mayores.
3. Realizando 'gimcamas' de corresponsabilidad en las fiestas patronales.
4. Taller de tareas domésticas y de reparación de desperfectos en el hogar para adolescentes.
5. Juegos de roles domésticos para parejas.
6. Cine con esta temática.
OTRAS RESPUESTAS
1. Las mismas que las dirigidas a las mujeres.

Las acciones de sensibilización son las más habituales. Subrayar que se señala en 6 ocasiones que el lugar de impartición son los centros educativos.

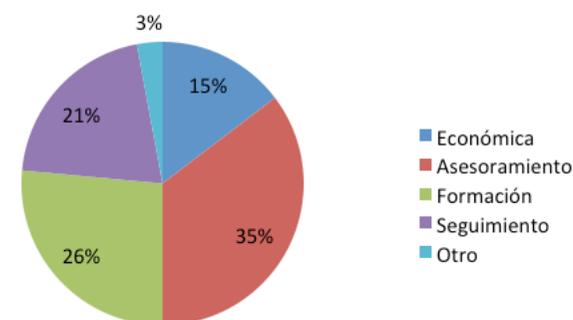
PREGUNTA 63. ¿El ayuntamiento contempla o ha contemplado en los últimos años ayudas específicas a mujeres para la creación de empleo o autoempleo?



Son 13 los cuestionarios en los que se señala desconocer si existen o no ayudas específicas dirigidas a mujeres para la creación de empleo en el ayuntamiento.

Del resto de respuestas 12 señalan la presencia de estas ayudas y 5 la ausencia de las mismas.

PREGUNTA 64. ¿De qué tipo son esas ayudas a mujeres para la creación de empleo o autoempleo?



El tipo de ayuda que se ofrece desde los ayuntamientos a las mujeres para la creación de empleo o autoempleo es:

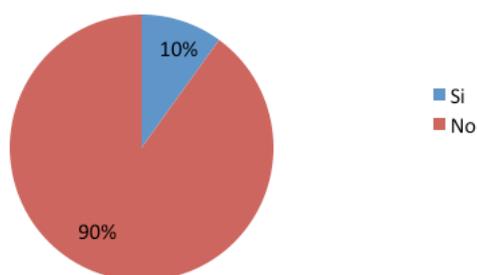
- 12 ayuntamientos ofrecen asesoramiento.
- 9 que ofrecen formación.
- 7 seguimiento.
- Y en 5 apoyo económico.

En el caso del ayuntamiento que marca "Otro" no detalla cuál.



PREGUNTA 65. ¿El ayuntamiento ofrece apoyo y asesoramiento a las empresas ubicadas en el municipio con el fin de favorecer que estas adopten medidas de acción positiva destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o fomentar que elaboren planes de igualdad de empresa?

ayuntamientos que ofrecen asesoramiento a las empresas



En 3 ayuntamientos se ofrece apoyo y/o asesoramiento con el fin de favorecer que las empresas adopten medidas de acción positiva destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o fomentar que elaboren planes de igualdad.

Sin embargo, son 27 ayuntamientos los que "no" ofrecen apoyo ni asesoramiento a las empresas del municipio sobre dichas medidas.

PREGUNTA 66. Describir brevemente en qué consiste el apoyo o asesoramiento que se ofrece a las empresas

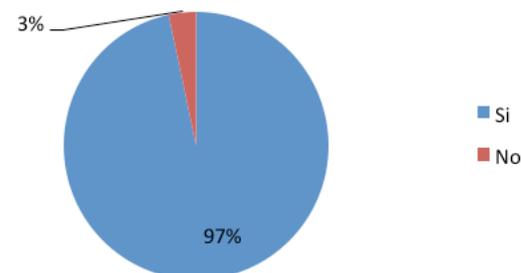
Los 3 ayuntamientos que contestan afirmativamente a la pregunta 65 aportan una breve descripción sobre el tipo de apoyo o asesoramiento que ofrecen con el fin de favorecer que estas adopten medidas de acción positiva destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o fomentar que elaboren planes de igualdad de empresa. Estas descripciones se presentan, de forma literal, a continuación:

COPIAS DE LAS DESCRIPCIONES

- *Asesoramiento específico y formación siempre que lo requieran.*
- *Oficina de emprendedores.*
- *Se deriva desde la Agencia de Empleo y se basa en ofrecer información sobre las ventajas, la normativa y el procedimiento que debería seguirse.*

Ninguna de las respuestas ofrece una descripción que indique que se lleva a cabo un asesoramiento especializado desde un enfoque de género.

PREGUNTA 67. El municipio ¿es rural o con zonas rurales?



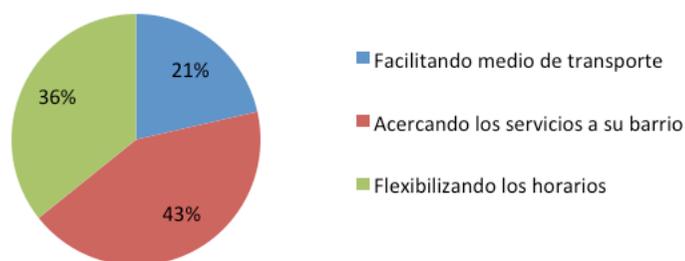
De los 30 municipios que responden, todos, excepto el Puerto de la Cruz, señalan que el municipio es rural o que tiene zonas rurales.

PREGUNTA 68. ¿Y se atiende desde el ayuntamiento de manera diferenciada la situación de las mujeres que viven en el medio rural?

RESPUESTA	NÚMERO DE RESPUESTAS
Si	6
No	23
Total de ayuntamientos que responden	
29	

Son 23 los ayuntamientos que señalan que “NO se atiende de manera diferenciada a las situaciones de las mujeres rurales”, aun cuando se manifiesta que existen zonas rurales en 29 de los 30 municipios que rellenan el cuestionario. Y solo en 6 municipios se refleja sí atender la realidad de las mujeres rurales de manera diferenciada.

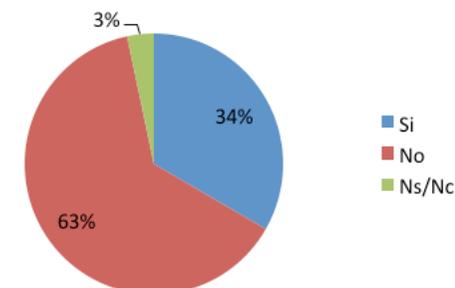
PREGUNTA 69. ¿De qué forma se atiende a las mujeres rurales de manera diferenciada?



De los 6 municipios que responden afirmativamente a la pregunta 68 son 6 los que dicen que ofrecen una atención diferenciada a las mujeres rurales porque acercan los servicios a los barrios; otros 5 flexibilizando los horarios de las acciones que desarrollan. Y tres facilitan medios de transportes a las mujeres de estas zonas del municipio.

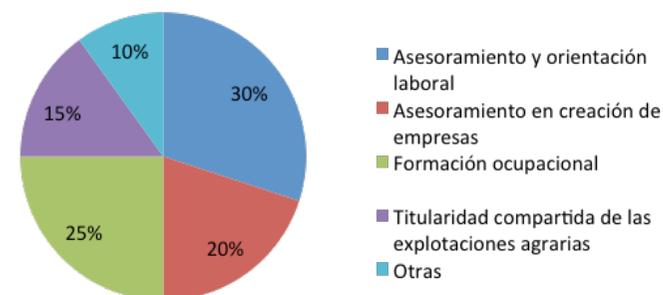
La respuesta de “Otra” no aporta comentario.

PREGUNTA 70. ¿Se ha realizado alguna acción dirigida a eliminar la discriminación de las mujeres rurales?



En 10 de los ayuntamientos se han realizado acciones dirigidas a eliminar la discriminación de mujeres rurales y en 19 no se han llevado a cabo.

PREGUNTA 71. ¿De qué tipo han sido las acciones dirigidas a eliminar las discriminaciones de las mujeres rurales?

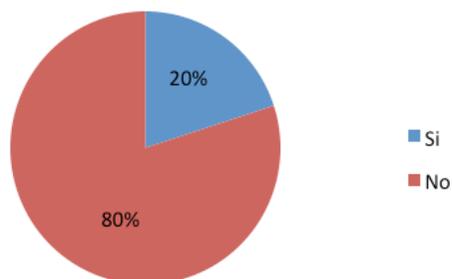


Son 10 los ayuntamientos que responden afirmativamente a esta pregunta y ofrecen el total de las 20 respuestas que se presentan a continuación, es decir, que hay ayuntamientos que desarrollan varias de estas acciones:



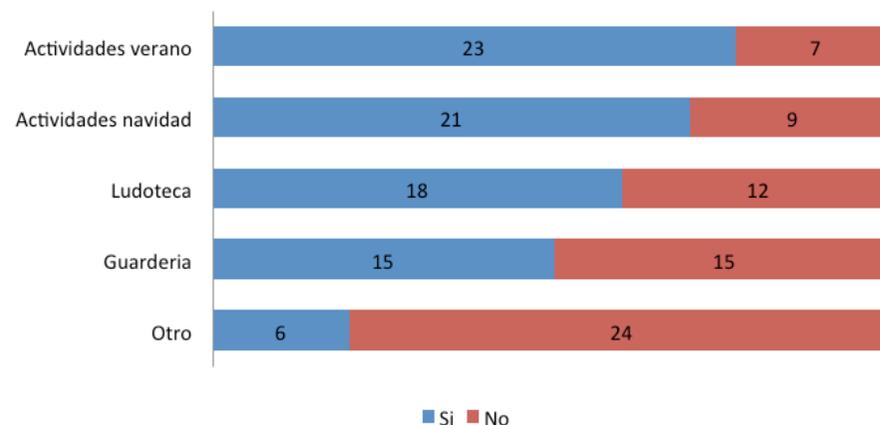
1. en 6 se realizan acciones de asesoramiento y orientación laboral,
2. en 5 de formación ocupacional,
3. en 4 de asesoramiento para la creación de empresas,
4. en 3 se ha informado sobre la titularidad compartida en las explotaciones agrarias y,
5. las dos respuestas que señalan "Otras" aportan:
 - a. "facilitar información sobre el proyecto Tenerife Rural"
 - b. y "colaborar con el ADL de extensión agraria del Cabildo en la formación que imparte derivando a mujeres y difundiendo información".

PREGUNTA 72. En los últimos 4 años, en el ayuntamiento ¿se han creado servicios de atención a menores que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?



Son 24 los ayuntamientos que han puesto en marcha servicios públicos de atención a menores para facilitar a sus madres y padres la conciliación de su vida personal, familiar y laboral y 6 no han dotado de servicios con este fin.

PREGUNTA 73. ¿Qué tipo de servicios se han creado que faciliten la conciliación?



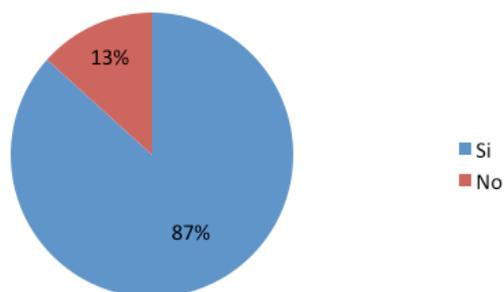
Se observa que si bien existen servicios estables como ludotecas y guarderías señaladas en 18 y 15 ayuntamientos respectivamente, las actividades ocasionales de verano marcadas por 23 y las de navidad señaladas por 21 ayuntamientos son las que más se ofertan para facilitar la conciliación.

Resaltar que son 15 ayuntamientos los que No cuentan con guarderías y 12 No tienen ludoteca.

A continuación, se presentan transcritas las 6 respuestas añadidas en el apartado "otros":

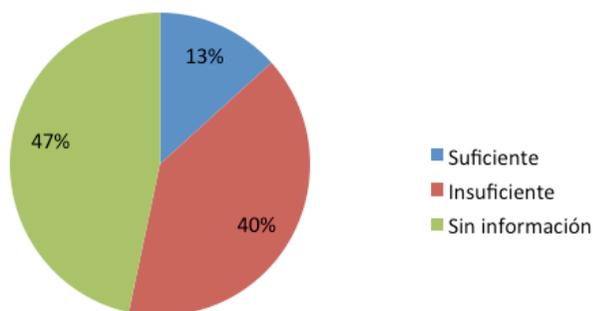
- "Escuelas deportivas y culturales, actividades extraescolares, refuerzo educativo, etc."
- "Centro de día de menores".
- "La Caixa proinfancia con refuerzo educativo y psicológico tanto para los menores como para las familias".
- "Centro de día para menores".
- "Escuelas infantiles".
- "Servicio de día".

PREGUNTA 74. ¿Existen en el municipio recursos de atención a personas dependientes?



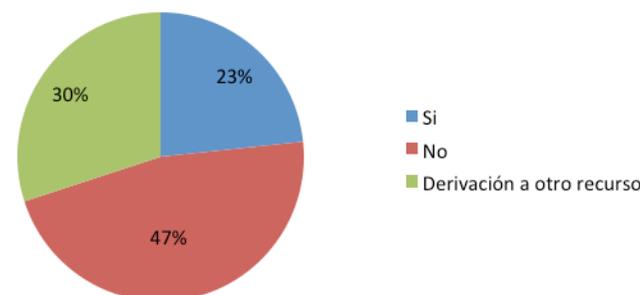
En 26 municipios existen recursos para la atención de personas dependientes frente a 4 en los que No.

PREGUNTA 75. Las plazas existentes para la atención a personas dependientes son:



El desconocimiento de la ratio de plazas con 14 respuestas y la insuficiencia de las mismas con 12 son las respuestas predominantes frente a 4 ayuntamientos que consideran el número de plazas existentes como "Suficiente".

PREGUNTA 76. ¿Cuenta el ayuntamiento con un servicio de asesoramiento en materia afectivo-sexual?



En 16 de los municipios existe algún tipo de servicio en materia de asesoramiento afectivo-sexual, ya sea con atención directa o derivación a un recurso especializado. Y en 14 No se cuenta con ningún tipo de asistencia en esta materia, ni se deriva a recursos especializados.

PREGUNTA 77. ¿Cuál es el servicio de asesoramiento con el que cuenta el ayuntamiento en esta materia?

A continuación se presentan las 8 respuestas emitidas de los ayuntamientos que señalaron Si en la pregunta 76 de manera literal.

TIPO DE SERVICIOS DE ASESORAMIENTO

1. *El servicio, aunque no específico de asesoramiento afectivo-sexual, se cubre desde la Concejalía de Juventud, Igualdad y Sanidad. El/la usuario/a posteriormente es derivado al especialista oportuno en el caso que desde este departamento no pueda atenderse.*
2. *Plan Municipal de Educación y Atención a la Sexualidad.*
3. *Gabinete psicosocial.*
4. *El centro de información juvenil del ayuntamiento.*
5. *Servicio dependiente de la Concejalía de Juventud.*



6. *A través de las trabajadoras sociales del equipo de igualdad de la concejalía delegada de igualdad, a través de convenios de colaboración entre el ayuntamiento y el cabildo insular de Tenerife, a través de las oficinas de atención la mujer y a través de la unidad de igualdad y la unidad de violencia de género. A través de la colaboración con asociaciones y empresas.*
7. *Programa de educación afectivo sexual concejalía de juventud * consulta de sexualidad * talleres en institutos, espacios jóvenes.*
8. *Información y asesoramiento a jóvenes.*

Solo dos de las respuestas hacen referencia explícita a contar con un Plan o con un Programa específico en esta materia.

PREGUNTA 78. ¿A qué recurso o recursos se deriva?

A continuación se presentan las 9 respuestas emitidas de los ayuntamientos que señalaron "Derivación a otro recurso" en la pregunta 76.

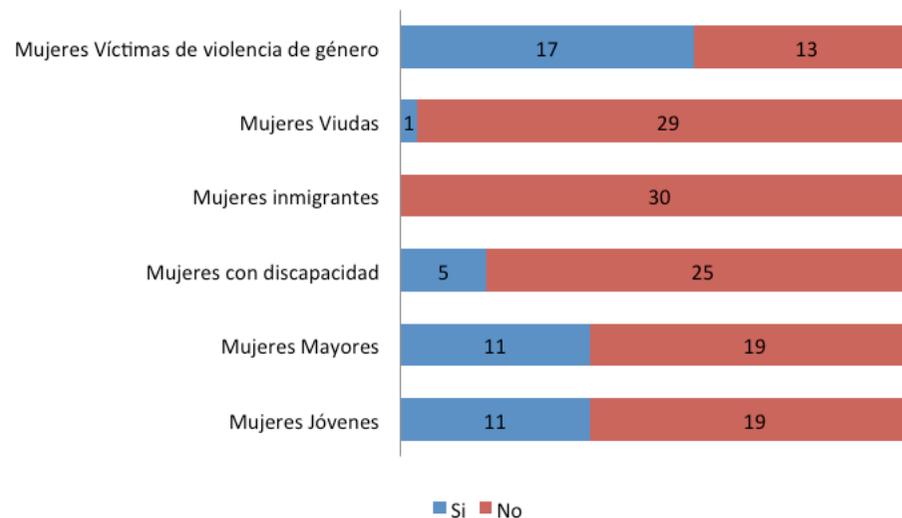
RECURSOS A LOS QUE SE DERIVA

1. *Juventud, Igualdad.*
2. *Centro de salud, ONG.*
3. *Cruz Roja o Juventud.*
4. *Punto de información del centro de salud.*
5. *Gabinete Harimaguada.*
6. *Psicóloga, Trabajador Social.*
7. *Al Área de Servicios Sociales.*
8. *Oficina de información y asesoramiento afectivo-sexual.*
9. *A la Unidad de Violencia de Género de Santa Úrsula.*

En dos de las respuestas queda explícito que la derivación se hace a un centro de salud y en otros dos a un recurso especializado en la materia.

En ningún caso se nombra el "Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación Juvenil" que cuenta con un servicio específico de Asesoría de Sexualidad Juvenil.

PREGUNTA 79. El ayuntamiento cuenta actualmente con programas específicos dirigidos a:

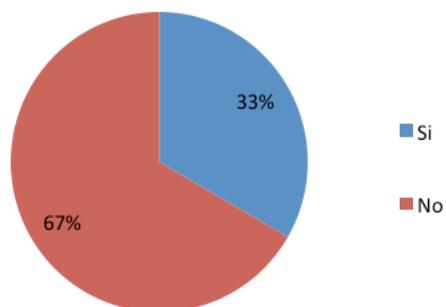


Son 17 los ayuntamientos que desarrollan programas específicos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, seguido por 11 municipios que cuentan con programas para mujeres mayores y 11 que detallan tener programas concretos para mujeres jóvenes.

Solo en 5 existen programas dirigidos a atender la realidad de las mujeres con discapacidad y 1 ayuntamiento cuenta con un programa para mujeres viudas.

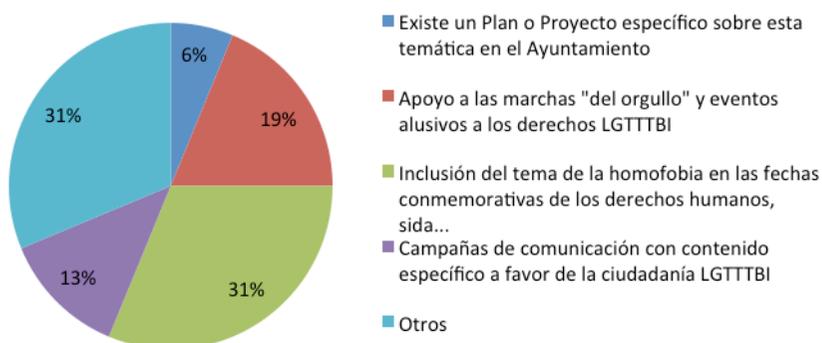
Cabe señalar que ningún municipio desarrolla programas para atender de forma específica a las mujeres inmigrantes.

PREGUNTA 80. Desde el ayuntamiento ¿se desarrollan actividades con el objetivo de promover la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad?



En 20 ayuntamientos No se desarrollan acciones para la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad. En la tercera parte de los municipios si se llevan a cabo actividades con este fin, es decir, en 10.

PREGUNTA 81. ¿Qué tipo de actividades desarrolla el ayuntamiento para promover la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad?

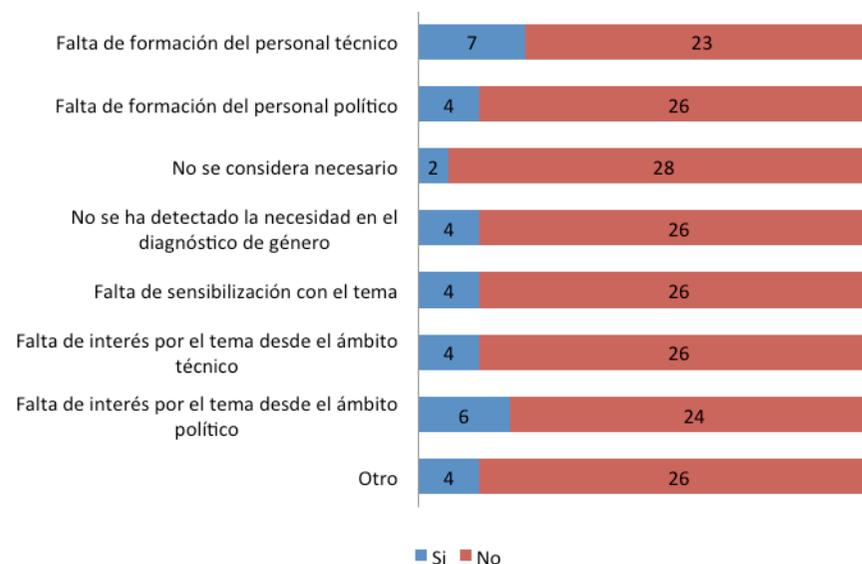


Solo en 1 ayuntamiento existe un Plan o Proyecto específico. En 5 ayuntamientos se desarrollan actividades de apoyo a las marchas del "orgullo" y eventos alusivos a los derechos del movimiento LGTTTBI (lésbico, gay, transgénero, travesti, transexual, bisexual e intersexual). En otros 5 municipios se incluye el tema sobre homofobia en las fechas conmemorativas de los derechos humanos, sida...

Solo 2 llevan a cabo campañas de comunicación con contenido específico a favor de la ciudadanía LGTTTBI y en 5 ocasiones se ha señalado la casilla "Otros" añadiendo textualmente:

1. "Se trabaja la temática dentro del proyecto municipal SEXUALÍZATE"
2. "Charlas, cursos..."
3. "Presentación del libro, cuentos de "ALGARABÍA", obra de teatro: fresa y chocolate..."
4. "Información sobre formación, cursos, talleres, materiales, etc. relacionada"
5. "Talleres en el instituto y colegios del municipio, específicos"

PREGUNTA 82. ¿A qué cree que se debe que no se realicen actividades para promover la eliminación de la discriminación por opción sexual o transexualidad?



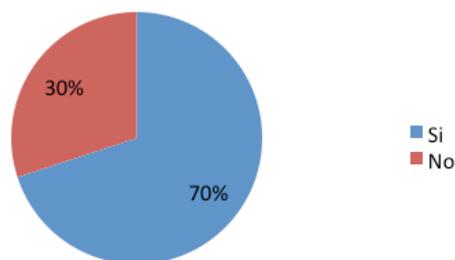
La “Falta de formación del personal técnico” y la “Falta de interés desde el ámbito político” son las respuestas más frecuentes con 7 y 6 elecciones respectivamente.

Señalar que 2 municipios señalan que “No se considera necesario” desarrollar actividades con este objetivo.

Los municipios que marcan la casilla “Otros” agregan literalmente:

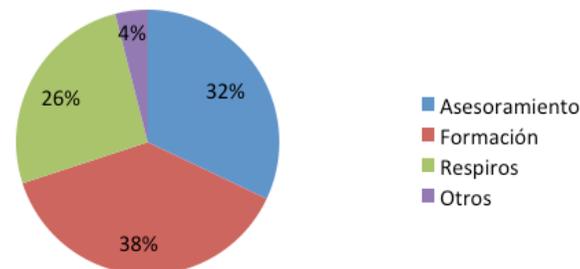
1. “Falta de formación”.
2. “Se ha trabajado individualmente caso. No se ha valorado”.
3. “Falta de recursos y de personal”.
4. “No tengo información”.

PREGUNTA 83. Desde el ayuntamiento ¿se desarrollan acciones dirigidas a las personas cuidadoras de personas dependientes?



En 21 ayuntamientos se desarrollan acciones dirigidas a las personas cuidadoras de personas dependientes frente a 9 que señalan NO realizarlas.

PREGUNTA 84. ¿De qué tipo son las acciones dirigidas a las personas cuidadoras? Señale todas las que correspondan.

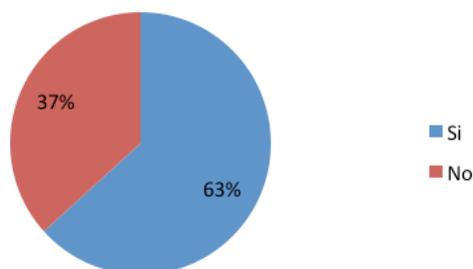


Predominan la formación y el asesoramiento con 19 y 16 respuestas respectivamente. Y, en tercer lugar, los respiros familiares con 13 respuestas.

Las 2 respuestas obtenidas en el apartado “Otros” han sido:

1. “Talleres de musicoterapia, risoterapia, cuidados de las personas cuidadoras, etc.”
2. “Encuentros de cuidadoras”.

PREGUNTA 85. ¿Se han programado y desarrollado desde el ayuntamiento acciones formativas en materia de nuevas tecnologías destinadas a mujeres entre 2010-12?



En 19 ayuntamientos se han programado y desarrollado acciones formativas para atender la brecha digital de las mujeres frente a 11 en los que no se han dispuesto estas actividades.

PREGUNTA 86. Enumere y nombre cuáles han sido las acciones que se han programado en materia de NNTT en el ayuntamiento dirigidas a mujeres.

A continuación, se muestran las respuestas textuales recogidas en los cuestionarios:

ACCIONES QUE SE HAN PROGRAMADO EN MATERIA DE NNTT	
TALLERES Y CURSOS	
1.	Tres talleres de acceso a las nuevas tecnologías (acceso a internet, correo electrónico...).
2.	Taller de informática básica para mujeres.
3.	Talleres de ofimática a nivel usuario y nivel medio.
4.	Talleres formativos de informática.
5.	Taller de TIC (tecnologías de la información y comunicación) objetivos varios: acercamiento tecnología, opción búsqueda empleo por internet e integración.
6.	Taller de informática básica.

7. Informática básica e informática avanzada, internet.
8. Cursos de iniciación a la informática. Cursos de acercamiento a las nuevas tecnologías, internet.
9. Se han desarrollado cursos de ofimática dirigidos exclusivamente a mujeres o que dentro de la ratio establecida se ha derivado un número de plazas a mujeres reservando las mismas para ellas.
10. Cursos de ofimática básica.
11. Cursos de iniciación a la informática. Cursos para las asociaciones de mujeres del municipio (manejo de programa de cartelería y edición de textos).
12. Anualmente se ponen en marcha cursos formativos en la universidad popular municipal, dirigido a mujeres sobre nuevas tecnologías.
13. Cursos de iniciación a la informática.
14. Curso municipal de informática en la oferta de cursos y escuelas municipales desde hace varios años con varios niveles.
15. Cursos de Word e iniciación de internet y nuevas tecnologías desde el centro del Hayal (Ravelo).
16. Formación en informática básica a las asociaciones de mujeres.
17. Búsqueda de empleo a través de internet.
18. Iniciación informática internet, correo electrónico y redes sociales marketing empresarial en la red (mujeres empresarias o emprendedoras).

OTRAS ACCIONES

1. Acciones formativas del uso de las nuevas tecnologías, organizados por la Agencia de Desarrollo Local.
2. Para usuarios de servicios sociales. Integradas mujeres aunque dirigido a usuarios en general.
3. Se han organizado sesiones con el empresariado para acercar su empresa a las nuevas tecnologías se puso en marcha en el año 2009.
4. Estaban destinadas a la población general, pero se apuntaron solo mujeres por lo que el contenido se centró en el empoderamiento de las asistentes y en dar a conocer la información sobre determinados materiales (planes, cursos, páginas web) y recursos.
5. Las acciones que se han desarrollado en esta materia han sido las realizadas por el Centro de Información a la Mujer del Cabildo Insular de Tenerife.



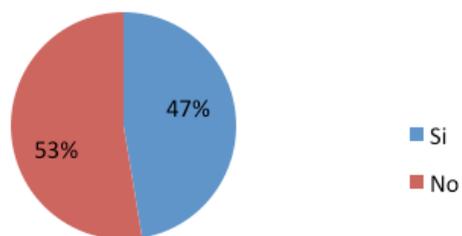
Son 19 ayuntamientos los que responden a esta pregunta.

En general, los cursos realizados han sido de informática básica: Word, internet y uso del correo electrónico. Pero, en ocasiones, se abordan temas diferentes como: búsqueda de empleo por internet, manejo de programas específicos, redes sociales y marketing empresarial en la red.

Señalar que algunos ayuntamientos han añadido acciones formativas que, inicialmente, se dirigían a la población en general. De estos, unos reservan plazas para mujeres y otros comentan que solo se inscribieron mujeres.

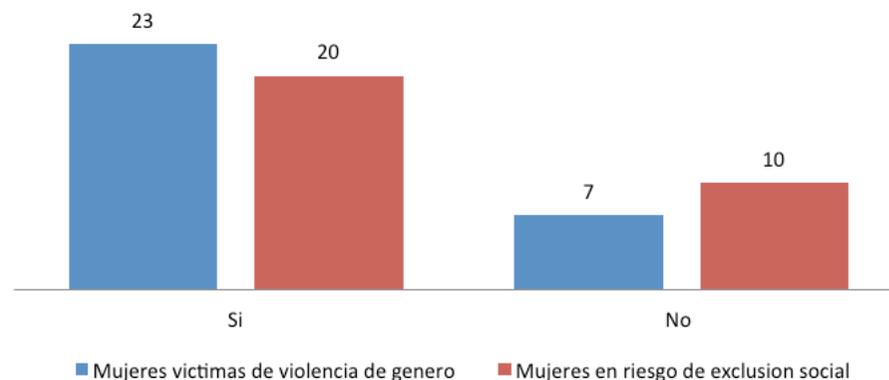
Pocos ayuntamientos matizan tener programadas anualmente actividades específicas en esta materia dirigidas a mujeres. Aunque hay ayuntamientos que han ofrecido actividades informáticas a las asociaciones de mujeres del municipio.

PREGUNTA 87. De las acciones de nuevas tecnologías ¿algunas se han dirigido específicamente a mujeres rurales?



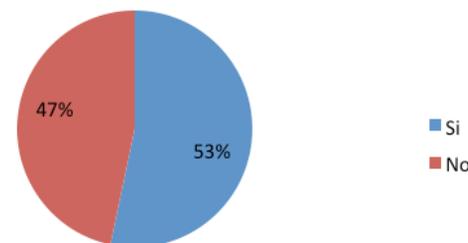
De los 19 ayuntamientos que responden 10 señalan que NO destinan de forma específica acciones formativas para minimizar la brecha digital de las mujeres del mundo rural frente a 9 que afirman hacerlo.

PREGUNTA 88. Desde el ayuntamiento ¿se cumple con los siguientes criterios que recoge la normativa sobre acceso a las viviendas protegidas?



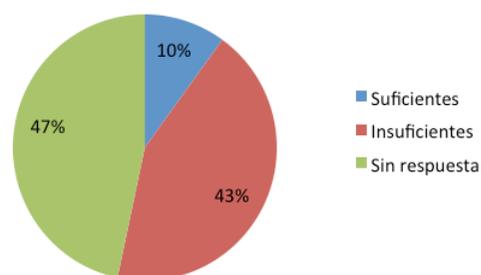
Se cumplen los criterios de acceso a la vivienda protegida de las mujeres en situación de violencia de género en 23 municipios frente a 7 que dicen no contemplarlo. Y en 20 se contempla el criterio de ser mujer en riesgo de exclusión social como prioridad de acceso a la vivienda protegida frente a 10 en los que no se valora.

PREGUNTA 89. Desde el ayuntamiento ¿se han desarrollado acciones formativas dirigidas específicamente a la policía municipal en materia de atención a mujeres víctimas de violencia de género?



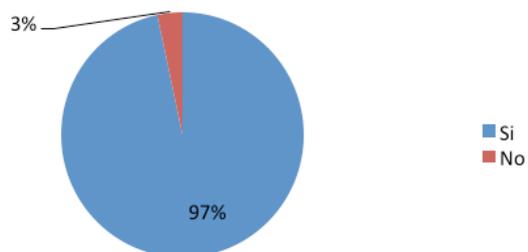
En 14 municipios, casi la mitad, no se desarrollan acciones formativas dirigidas de forma concreta a la policía municipal en materia de atención a mujeres en situación de violencia de género.

PREGUNTA 90. Considera que estas acciones han sido (hace referencia a la pregunta anterior):



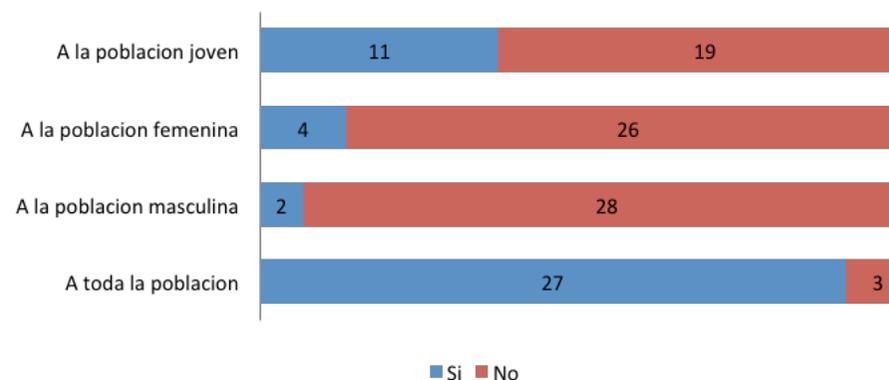
Son 13 municipios los que valoran esta formación como insuficiente frente a solo 3 que la consideran adecuada. Señalar que 14 ayuntamientos de los 30 no dan respuesta a esta pregunta.

PREGUNTA 91. ¿Se han realizado por parte del ayuntamiento campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género?



Las campañas de información y prevención en materia de violencia de género son realizadas por todos los ayuntamientos excepto uno.

PREGUNTA 92. ¿A qué población se han dirigido dichas campañas?



Generalmente las campañas se dirigen a toda la población y no se define un “público objetivo” más concreto, excepto en 11 municipios que señalan campañas dirigidas a población joven. Y solo 4 ayuntamientos refieren campañas específicas para población femenina y 2 para masculina.



PREGUNTA 93. En su ayuntamiento la atención multidisciplinar en materia de violencia de género implica acciones de índole:



Son 25 los ayuntamientos que llevan a cabo acciones de “Información a las víctimas”. Le siguen 20 municipios en los que se desarrollan acciones de “Apoyo social a las víctimas” y “Formación preventiva en valores de igualdad dirigida a menores.

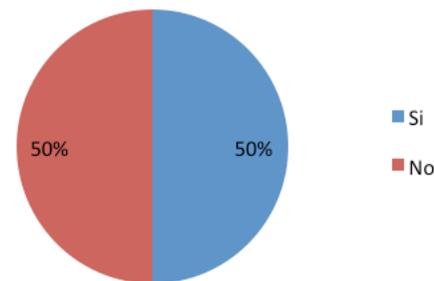
El “Apoyo socioeducativo a la unidad familiar” se lleva a cabo en 17 municipios, algo más de la mitad.

En cuanto a las acciones de “Atención psicológica a las víctimas” y de “Apoyo a la formación e inserción laboral” de mujeres en situación de violencia de género se promueven en 14 ayuntamientos.

Y en 11 municipios se lleva a cabo “Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de las mujeres”.

G. ESTRUCTURAS DE COMUNICACIÓN EXTERNA

PREGUNTA 94. ¿Dispone su institución de estructuras o mecanismos para la participación ciudadana?



La mitad de las corporaciones carece de estructuras y mecanismos de participación ciudadana.

PREGUNTA 95. Marque y detalle el nombre que se le da a cada una de las estructuras de participación con las que cuenta el ayuntamiento.

CONSEJO	5	1. Consejo de la mujer	3
		2. Consejo de servicios sociales	1
		3. Consejo escolar	1
FORO	3	1. Miradasdoc	1
		2. No especifican	2
COMISIÓN	3	1. Comisión de violencia	1
		2. Comisiones para diferentes actividades (carnavales, san marcos...)	1
		3. No especifican	1
OTRAS	10	1. Consejo municipal de educación, participación ciudadana, turismo y drogodependencia.	1
		2. Asambleas ciudadanas.	1
		3. A través de las diferentes asociaciones con la que cuenta el municipio.	1
		4. Se va a comenzar a formar consejos de participación.	1
		5. Concejalía de participación ciudadana.	1
		6. Concejalía de participación ciudadana.	1
		7. Mesas comunitarias.	1
		8. Red de interacción comunitaria jornadas de participación anuales, reuniones periódicas colectivos.	1
		9. Agenda 21.	1
		10. No especifican	1

PREGUNTA 96. Nombre aquellas estructuras de participación ciudadana en las que las decisiones que se toman tienen carácter vinculante.

A continuación, se presentan las 7 respuestas ofrecidas por los ayuntamientos que han señalado tener estructuras de participación ciudadana cuyas decisiones tienen un carácter vinculante.

RESPUESTAS

Tagoror.

Red de interacción comunitaria donde están representadas todas las asociaciones del municipio.

Asambleas ciudadanas. Hay colectivos y redes de profesionales que toman decisiones y que son vinculantes en el devenir del municipio.

*Comisiones de fiestas, comisiones de actividades económicas y desarrollo (mercadillo municipal) pleno (*charla informativa dirigida a población en general y colectivos sobre participación ciudadana).*

Mesa de trabajo entre diferentes áreas.

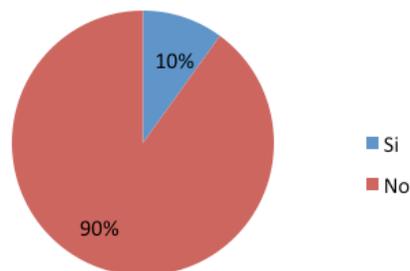
Concejalía de participación ciudadana.

Todas las concejalías.



H. DESARROLLO DE OTRAS ACCIONES DESDE LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 97. ¿Ha dictado alguna Orden el ayuntamiento referente a algún aspecto en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



Solo 3 ayuntamientos han dictado alguna orden referente a la normativa de Igualdad

PREGUNTA 98. Nombra la orden u órdenes que el ayuntamiento ha dictado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación se muestran las respuestas de los tres ayuntamientos que han manifestado contar con una orden.

RESPUESTAS

“Uso no sexista del lenguaje”

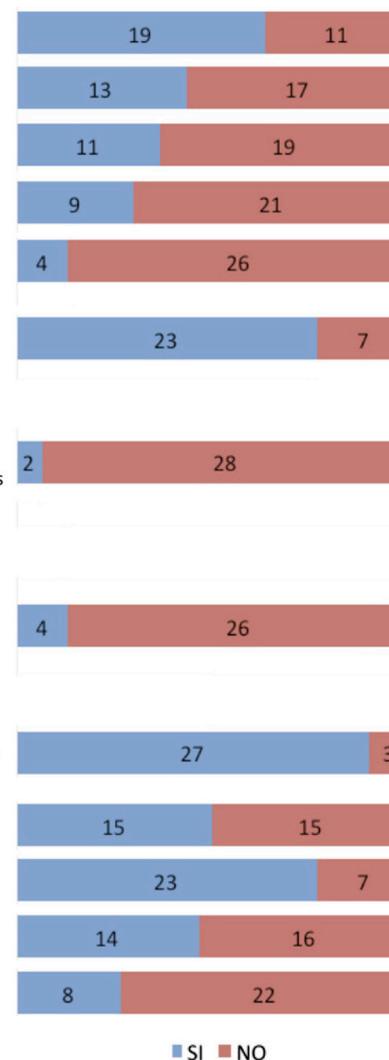
“El uso en el ayuntamiento del lenguaje no sexista”.

El Excmo. ayuntamiento de Icod de los Vinos “se compromete a no reducir presupuestos, servicios ni recursos para combatir la violencia de género”.

Dos de ellas relacionadas con el uso de un lenguaje no sexista en la Administración y la otra manifestando el compromiso del ayuntamiento en no reducir los presupuestos, los recursos ni los servicios para combatir la violencia de género en el municipio.

PREGUNTA 99. Del siguiente listado marque las acciones que el ayuntamiento ha desarrollado desde enero de 2010 hasta la fecha.

- Ha desarrollado acciones encaminadas a recuperar la memoria de las mujeres del municipio.
- Ha respetado el principio de igualdad de oportunidades en las fiestas locales.
- Ha creado una sección en las bibliotecas municipales de biografías de mujeres ...
- Tiene en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural.
- Ofrece ayudas económicas a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.
- El Ayuntamiento tiene en cuenta la promoción específica de las mujeres en la cultura (por ejemplo: ofreciendo exposiciones de mujeres artistas o que destacan la figura de las mujeres.
- El Órgano de contratación del Ayuntamiento tiene como criterio no formalizar contrato con empresas que hayan sido sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.
- El Órgano de contratación del Ayuntamiento establece condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo planteando como criterio a puntuar que la empresa tenga un Plan de Igualdad, que entre sus objetivos recoja expresamente su compromiso con la igualdad de género, etc.
- Colaboración / Cooperación entre diferentes administraciones o recursos para el desarrollo de actuaciones conjuntas.
- Medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.
- Medidas dirigidas a favorecer la erradicación de la violencia de género.
- Acciones que reconozcan y valoren el trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- Acciones dirigidas a incrementar el empresariado femenino.



La colaboración/cooperación interadministrativa es la respuesta más frecuente, seguida de las actuaciones para la erradicación de la violencia de género. Destacan también las acciones encaminadas a recuperar la memoria de las mujeres del municipio además de las medidas de acción positiva dirigidas a mujeres vulnerables y acciones sobre la valoración del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

A continuación se detallan las posibles respuestas que aparecen incompletas en la gráfica:

1. *Ha desarrollado acciones encaminadas a recuperar la memoria de las mujeres del municipio.*
3. *Ha creado una sección en las bibliotecas municipales de biografías de mujeres que han luchado a lo largo de la historia y en diferentes culturas, o de lecturas de carácter feminista, o en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
4. *Tiene en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural.*
6. *El ayuntamiento tiene en cuenta la promoción específica de las mujeres en la cultura (por ejemplo: ofreciendo exposiciones de mujeres artistas o que destacan la figura de las mujeres).*
7. *El Órgano de contratación del ayuntamiento tiene como criterio no formalizar contrato con empresas que hayan sido sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.*
8. *El Órgano de contratación del ayuntamiento establece condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo planteando*

como criterio a puntuar que la empresa tenga un Plan de Igualdad, que entre sus objetivos recoja expresamente su compromiso con la igualdad de género, etc.

9. *Colaboración / Cooperación entre diferentes administraciones o recursos para el desarrollo de actuaciones conjuntas.*

PREGUNTA 100. Con respecto al uso de una comunicación no sexista marca si en el ayuntamiento se han desarrollado o no estas acciones durante el periodo comprendido entre enero de 2010 hasta la fecha.



Llama la atención como la formación, la implantación y el uso de un lenguaje no sexista es una de las acciones minoritarias en los ayuntamientos que han respondido a este cuestionario.



2.2.2. Conclusiones

En este apartado se valorará una doble vertiente:

1. **Cuál ha sido la aplicación de la normativa de igualdad (tanto estatal como autonómica) en las políticas públicas municipales.**
2. **Y cómo se ha plasmado la aplicación de la normativa en las políticas públicas locales de igualdad entre mujeres y hombres.**

Para ello las conclusiones recogen:

- **Un resumen de temas distinguidos para sintetizar la información recogida en los cuestionarios.**
- **Un breve análisis que proyecta las relaciones existentes entre los siguientes aspectos:**
 - *La voluntad declarada y voluntad real de aplicación de la normativa.*
 - *Las decisiones públicas y la participación ciudadana.*
 - *La articulación política y la articulación técnica.*
 - *La estructura que obstaculiza o que favorece la implementación de políticas públicas locales de igualdad.*
 - *La calidad, eficiencia y eficacia de las políticas públicas locales de igualdad.*
- **Un análisis DAFO para dotar de una mejor comprensión y facilitar el uso de la información presentada en este informe durante todo el proceso de elaboración del Marco Estratégico.**

2.2.2.1. RESUMEN DE TEMAS DISTINGUIDOS

A. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

Personal Político

Se considera que el personal político responsable de liderar políticas de igualdad local, posee un alto compromiso y voluntad política hacia la igualdad de género.

No obstante, la asistencia a la formación específica en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (a partir de ahora PIOMH) ha sido desigual en el último año, si bien la mitad de municipios declara que el personal político ha acudido a acciones formativas, la otra mitad no asiste.

El número de horas lectivas es bajo y su asistencia ha sido, exclusivamente, a formación presencial.

Personal Técnico

El 77,5% del personal que compone los equipos técnicos de las Concejalías o Áreas de Igualdad cuenta con una titulación universitaria.

En cuanto a la formación específica en PIOMH, cabe señalar que la mayoría (75 de 80) de los y las profesionales cuenta con formación específica en la materia.

Ahora bien, es más frecuente que cuenten con un conjunto de títulos de cursos, charlas, jornadas... sobre la temática frente a formaciones con cargas lectivas más amplias como cursos de Agente de Igualdad, Master o Expertos en Políticas de Igualdad y/o Violencia de Género.

Cabe señalar en este apartado que 5 profesionales no poseen formación específica en género.

La formación presencial es la modalidad más elegida por el personal técnico.

Y predomina en la formación a la que acuden los equipos técnicos la organizada por el Cabildo.

B. RECURSOS

Recursos Económicos

Existe una partida específica en los presupuestos del ayuntamiento para el área de igualdad/mujer en 19 municipios frente a 8 que no tienen partida y 3 que lo desconocen.

Esto hace plantear que el compromiso y la voluntad política expresada, quizás sea frágil, pues sin presupuesto, hay escasas posibilidades de realización de políticas públicas locales de igualdad entre mujeres y hombres que resulten efectivas, eficientes y de calidad.

Recursos Humanos

De las 80 personas que trabajan en las áreas de igualdad de los 30 municipios comprometidos con el Marco Estratégico “Tenerife Violeta” (en adelante METV), 75 son mujeres y 5 son hombres, lo que imprime claramente una feminización de estos espacios.

Por el tipo de contrato que posee el personal técnico, 6 de cada 10 posee una contratación estable (como funcionaria/o de carrera, interina/o, laboral fijo) frente a 4 de cada 10 que tienen contrataciones temporales o de otro tipo; esto supone “*ciertas garantías de estabilidad*” de los equipos que planifican, implementan y evalúan las políticas municipales de igualdad de género en la isla.

Subrayar que de las 45 personas con contrato estable 2 son hombres (ver pregunta 28).

C. COORDINACIÓN

Desde los ayuntamientos se afirma que se coordinan mayoritariamente con otras administraciones públicas (AAPP) de ámbito local e insular.

Se tiende a la creación de redes específicas en materia de PIOMH o a la participación en procesos impulsados desde el Cabildo Insular.

Respecto a la coordinación con otras entidades las Asociaciones de Mujeres son las entidades con las que más se coordinan a la hora de planear las políticas públicas locales. Son pocos los ayuntamientos que se coordinan con asociaciones empresariales, sindicales y profesionales.

Internamente se confirma que la coordinación para el desarrollo de actuaciones entre concejalías se da más entre las áreas históricamente sentidas como “más afines” (servicios sociales, deportes, cultura...).

D. COMUNICACIÓN

Campañas de sensibilización

Las campañas de información y prevención dirigidas a prevenir la violencia de género son realizadas por casi todos los ayuntamientos pero, suelen ser campañas genéricas, destinadas a toda la población. Pocas tienen un público objetivo específico, algo que, a la hora de llevar a cabo una acción publicitaria, es fundamental, porque facilita que la pieza publicitaria final se ajuste para alcanzar los objetivos previstos.

Lenguaje No sexista

Llama la atención, si se tiene en cuenta la relación entre el reducido coste y el impacto que puede producir, que una de las acciones que menos se ha llevado a cabo en los ayuntamientos es la formación en el uso y aplicación de un lenguaje no sexista en la propia administración.



Anotar que el personal político no ha recibido formación práctica sobre comunicación no sexista.

Acciones en materia de violencia de género

La información a las mujeres en situación de violencia, su apoyo social y atención psicológica junto a la formación en valores a menores y el apoyo socioeducativo a la unidad familiar, son las acciones más frecuentes.

E. FORMACIÓN

Específica en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

▪ *Desde el propio ayuntamiento:*

Solamente, 12 de los 30 ayuntamientos han desarrollado acciones de formación desde sus entidades.

Los talleres de sensibilización y la formación básica en igualdad de oportunidades son el tipo de acción formativa que más se ha programado.

En 14 municipios no se desarrolla formación específica en materia de atención a mujeres en situación de violencia de género dirigida al personal de la policía municipal. Además, se desconoce si la formación es adecuada y se considera insuficiente.

▪ *Desde otras entidades:*

Como institución que organiza acciones formativas en la relación a las políticas de igualdad, la que se menciona con más frecuencia es el Cabildo de Tenerife.

Siendo la formación básica en igualdad de oportunidades y las acciones formativas del Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el personal de las administraciones municipales las acciones más destacadas.

Formación en TIC

En 19 ayuntamientos se realizan acciones formativas para atender la brecha digital de las mujeres. En general, los cursos realizados han sido de informática básica: Word, Internet y uso del correo electrónico. Otros temas que se ofrecen en menor medida son: búsqueda de empleo por Internet, manejo de programas específicos, redes sociales y marketing empresarial en la red.

Señalar que algunos ayuntamientos han añadido acciones formativas que, inicialmente, se dirigían a la población en general. De estos, unos reservan plazas para mujeres y otros comentan que solo se inscribieron mujeres.

Solo un ayuntamiento destaca tener actividades específicas en esta materia dirigidas a mujeres, programadas anualmente.

Algunos ayuntamientos han ofrecido actividades informáticas a las asociaciones de mujeres del municipio.

De los 19 ayuntamientos que programan acciones formativas para minimizar la brecha digital 9 manifiestan no realizar actividades específicas dirigidas a las mujeres del mundo rural.

F. POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES

Estructura de los Gobiernos Municipales

El 70% de los ayuntamientos tienen Concejalía de Igualdad y/o de la Mujer. Esto se interpreta como positivo, en el sentido que, contar con una concejalía propia, puede mostrar la intención de querer hacer visible la política pública municipal de igualdad.

Son doce los ayuntamientos que cuentan con un Área de Mujer y/o Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dentro de una Concejalía. Y dos ayuntamientos cuentan con Unidad de Género.

Generalmente, la Concejalía de Igualdad y/o Mujer sigue estando vinculada a Servicios Sociales, y, por tanto, desde esta perspectiva a la atención de “*los problemas de las mujeres*”, convirtiendo la problemática de las desigualdades de género en dificultades que conciernen solo a las mujeres. Esto puede expresar la carencia de una visión transversal de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de su diseño, implementación y evaluación.

Orientación hacia las Políticas Públicas Locales

El 56,6% del personal técnico afirma que se ha avanzado poco en las políticas de igualdad en su localidad tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Existe división de opiniones, ya que el 43% restante opina que se ha avanzado bastante o *mucho* tras la aprobación de esta Ley.

Presupuestos

La mitad de los ayuntamientos en 2011 no tenían asignado presupuesto al Área de Igualdad/Mujer. Y en 2012 son 14 ayuntamientos sin asignación y 16 con asignación de partida presupuestaria específica.

La mayor parte de los ayuntamientos no responden a cómo se estructura la inversión del presupuesto referente a políticas públicas locales de igualdad. Esto supone una dificultad para conocer la cifra destinada en conjunto por todos los municipios de la isla a dichas políticas y poder hacer algún tipo de valoración al respecto.

También, puede reflejar el descomiemento o escaso control que pueden tener los equipos técnicos sobre el presupuesto con el que se cuenta la concejalía, lo que podría limitar o entorpecer el desarrollo de sus tareas.

Planificación

Si se entiende que contar con una concejalía específica favorece los procesos de diseño de las políticas públicas locales de igualdad entre mujeres y hombres diríamos que 21 ayuntamientos cuentan con dicha estructura.

Más del 46,6% de las entidades (14 ayuntamientos) cuentan con plan y lo están implementando actualmente, excepto uno; el 3% (2 ayuntamientos) está en proceso de tenerlo y los otros 14 no tienen plan. De estos últimos 5 tienen interés en diseñar uno, otros 5 están desarrollando proyectos o actividades específicas en la materia, 2 no consideran necesario tener un plan y otros 2 están en el proceso (uno en la fase de diagnóstico y otro en la fase de borrador del plan).

Si se entiende el Plan como “la herramienta principal para la planificación” la no existencia del mismo podría entenderse como una manifestación de la falta de concreción de la voluntad y compromiso político. Esto no encajaría con la voluntad manifestada ya que si bien se sitúa como alta, no tiene plasmación real en las políticas públicas locales de igualdad.

Por otro lado, es importante atender a que la mayoría de los equipos han manifestado que no se realiza ningún tipo de estudio ni de análisis de los factores de desigualdad antes de proceder a planificar o programar un proyecto o actividad.

Se manifiesta una dualidad entre la elección de equipos internos y externos para el diseño de las políticas públicas. Tanto la opción externa como interna tienen ventajas e inconvenientes, frente a la objetividad e independencia que aporta la opción externa, la opción interna tiene como ventajas la mayor familiaridad con el ámbito administrativo y con la intervención, lo que da un mayor conocimiento sobre los mecanismos de gestión y de control, de ahí que lo más recomendable sea la creación de equipos mixtos, formados por personal ajeno al servicio y por algunas/os responsables de su gestión



y ejecución. Sin embargo, esta última opción, que reuniría a los equipos internos y externos, está presente en un único ayuntamiento.

En general, los planes municipales de igualdad desarrollados son actuaciones sectoriales. Es decir, que se diseñan desde algunas áreas del ayuntamiento, esto puede dificultar que se tenga una visión global de cuáles son las necesidades y problemas de la localidad en esta materia.

A su vez, no tener esa visión global, repercute en que la planificación e implementación de las actuaciones sea segmentada, no aprovechando una misma acción para cubrir diferentes objetivos desde otros ámbitos (a través de las concejalías). Recordar que solo el 16,6% de los ayuntamientos (es decir, 5) cuentan con una estructura que facilita la coordinación entre las áreas o concejalías.

Proyectos y Actividades

Son siete ayuntamientos los que cuentan con proyectos específicos sobre temática de violencia de género. Nueve ayuntamientos marcan contar con proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Y el resto de corporaciones realiza actividades puntuales y en fechas muy concretas para conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y/o el Día Internacional de la Mujer.

G. MEDIDAS ADOPTADAS

Internas (dirigidas al personal de la corporación)

Las medidas internas de la corporación han sido, mayoritariamente, acciones de conciliación y formación en igualdad.

El protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo o la incorporación de criterios para las nuevas contrataciones de personal del ayuntamiento para equilibrar la representación de uno de los sexos en sectores masculinizados/feminizados son totalmente minoritarios.

Respecto a la seguridad y salud laboral, mayoritariamente (23/30 ayuntamientos) se desconoce o se afirma que el departamento de riesgos laborales del ayuntamiento NO toma en consideración tanto los riesgos físicos como psicosociales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres del personal. Solamente 7 ayuntamientos manifiestan aplicar esta medida.

Se observa que de los 30 ayuntamientos solo 11 dicen haber adoptado medidas que garanticen la conciliación. Y es necesario destacar que, en los casos en los que sí se ha hecho, generalmente, responden a la medida “contemplar la inclusión de la formación en la jornada laboral”.

Externas (dirigidas a la ciudadanía del municipio)

Las actuaciones cuyo objetivo es la erradicación de la violencia de género son desarrolladas por 23 ayuntamientos.

Las medidas de acción positiva dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad se realizan en 15 de los municipios participantes. Y en 14 se realizan acciones que reconozcan y valoren el trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Son solo 8 los que realizan acciones dirigidas a incrementar el empresariado femenino de la localidad.

Los talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades son el tipo de acción formativa que más se repite, dirigida principalmente al alumnado, padres y madres de centros educativos de los municipios.

Son 15 los ayuntamientos que han desarrollado acciones enfocadas a favorecer la corresponsabilidad en el trabajo doméstico por parte de los hombres.

Los tipos de ayuda que ofrecen los ayuntamientos a las mujeres para la creación de empleo o autoempleo son: asesoramiento, formación y seguimiento.

De los ayuntamientos son 3 los que, aun no teniendo competencia específica, ofrecen apoyo y asesoramiento especializado en materia de IOMH a las empresas del municipio para orientar sobre posibles medidas a adoptar o sobre el proceso para la implementación de planes de igualdad.

Las acciones para la eliminación de las discriminaciones de las mujeres de entornos rurales no se han llevado a cabo de manera generalizada. En aquellos municipios en los que se han desarrollado acciones para la eliminación de estas desigualdades se ha empleado tareas de asesoramiento laboral y empresarial.

Generalmente, “no” se atiende de manera diferenciada a las situaciones de las mujeres rurales (19 de 30 ayuntamientos), aun cuando se manifiesta que existen zonas rurales. La manera más frecuente de modular las acciones para adaptarse a las situaciones de las mujeres rurales es acercando los servicios y flexibilizando los horarios.

La mayoría de los ayuntamientos (24 de 30) han puesto en marcha servicios de atención a menores, que ayudan a sus padres y madres a conciliar su vida personal, familiar y laboral.

No obstante, se observa que si bien existen servicios estables como ludotecas y guarderías, las actividades ocasionales son los servicios más ofertados (actividades en periodos de vacaciones de Navidad y de verano).

En casi todos los municipios (26 de 30) existen recursos para la atención de personas dependientes. Ahora bien, son 14 los que desconocen la ratio de plazas y 12 señalan que son insuficientes.

En algo más de la mitad de los municipios, 16 exactamente, existe algún tipo de atención en materia de asesoramiento afectivo-sexual, ya sea con servicio directo o derivación a un recurso especializado.

No existen programas para la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad, en 20 de los ayuntamientos. Esto es debido, según las respuestas emitidas, a la falta de formación del personal técnico y la falta de interés desde el ámbito político. Y en los ayuntamientos que cuentan con este tipo de actividades, o bien se cuenta con un plan o proyecto específico, o se incluye en fechas conmemorativas.

Se desarrollan acciones dirigidas a las personas cuidadoras de personas dependientes, en 21 de los ayuntamientos predominando actividades formativas y de asesoramiento, frente a los respiros familiares.

En el acceso a las viviendas de promoción protegida, se cumplen los criterios de atención de las mujeres en situación de violencia de género y en menor medida el de mujeres en riesgo de exclusión social (Artículo 31 de la Ley Orgánica 3/2007).

Órganos de participación ciudadana

La mitad de las corporaciones carece de mecanismos de participación de la ciudadanía en las políticas públicas del ayuntamiento.



Seguimiento de las acciones

En general los ayuntamientos manifiestan NO desarrollar ningún tipo de seguimiento ni evaluación de las acciones que se desarrollan.

Aunque en algunas de las respuestas se hace referencia de manera puntual a utilizar instrumentos en las actividades que se llevan a cabo con este fin, como, por ejemplo, las encuestas de satisfacción.

Comisiones de Igualdad

La transversalidad de género y el seguimiento, entre las acciones asignadas a las diversas áreas que participan en las políticas públicas, es un tema pendiente. Solamente 5 ayuntamientos tienen constituidas comisiones de igualdad (Santa Cruz de Tenerife, Puerto de la Cruz, San Miguel, El Rosario y Arona). Estas comisiones se han reunido trimestralmente, según lo previsto. En cuanto a las dificultades que se les presentan, señalan: la falta de legitimidad ante el resto del equipo, falta de formación en igualdad de género del equipo, falta de sensibilización y falta de una metodología de trabajo común.

Estadísticas e Indicadores

De los 30 ayuntamientos solo en 7 se incluye la variable sexo de manera sistemática en todas las estadísticas. Esto denota, que el grado de control sobre la ejecución, seguimiento y/o evaluación es muy bajo, además de ser una de las acciones contempladas desde el ordenamiento legislativo vigente.

Son 23 ayuntamientos de 30 los que responden NO compartir los datos estadísticos entre las diferentes concejalías. Por tanto, la segmentación de las áreas es un hecho, ya que no tienen ni la misma información sobre el público objetivo ni sobre las acciones que desarrolla su entidad.

Evaluación de Planes

De los 11 ayuntamientos que responden a la pregunta sobre *si se ha llevado a cabo una evaluación del plan anterior*, 10 señalan NO haber realizado una evaluación del plan anterior al que se está implementando actualmente.

Si no se evalúan las políticas de igualdad podría interpretarse como que no existe voluntad de adecuar los medios a los fines perseguidos, ni de saber si esos objetivos (que pueden variar) son los más adecuados para las situaciones actuales.

Si lo que se quiere es perseguir una sociedad más igualitaria, justa e inclusiva es necesario comprobar si las intervenciones que se desarrollan están produciendo ese efecto o no para, en este último caso, cambiar la estrategia o continuar desarrollando acciones con el mismo objetivo. Es decir, si las administraciones locales no evalúan las acciones que desarrollan no se podrá evaluar el impacto de dichas políticas, en este caso de IOMH. Tampoco, se podrá valorar la eficacia, eficiencia y efectividad de las mismas.

Previsión

De los 13 ayuntamientos que responden sobre “qué van a hacer tras la finalización del periodo de vigencia del plan actual”, 5 responden que elaborarán un nuevo plan, 3 no tienen previsto realizar nuevo plan, y los 5 restantes plantean 1 prorrogar, 2 actualizar el que se está implantando, 1 seguir implementando el vigente y otro señala que aún no está previsto lo que se hará.

Queda claro que las previsiones respecto a las perspectivas de contar con herramientas para la planificación estratégica de políticas públicas locales de igualdad, entendiendo como tales, los planes de igualdad, no son muy alentadoras en el futuro próximo.

2.2.2.2. BREVE ANÁLISIS SOBRE LAS RELACIONES EXISTENTES

La voluntad declarada y voluntad real de aplicación de la normativa.

Aunque casi todos los cuestionarios expresan un compromiso y voluntad hacia las políticas de igualdad elevado, si la voluntad y el compromiso político real con las políticas de igualdad se mide con manifestaciones del tipo: que los ayuntamientos cuenten con una concejalía propia, con un plan local de igualdad, con programas y proyectos, con un presupuesto específico... se diría que, según los datos obtenidos, esto sucede solo en 10 de los 30 ayuntamientos consultados. Esta situación se da, incluso, en elementos que requieren de poco importe económico, como es la revisión del lenguaje sexista en la documentación oficial o en la página Web municipal.

Las decisiones públicas y la participación ciudadana.

Son 15 los ayuntamientos que disponen de algún tipo de mecanismo para articular la participación ciudadana en las políticas públicas de igualdad, frente a otros 15 que NO.

Si se entiende la participación ciudadana como medio de legitimación, de transparencia, de control y seguimiento de lo realizado en las administraciones, esta no se da en la mitad de los ayuntamientos.

La articulación política y la articulación técnica.

La complejidad en las decisiones en políticas públicas depende de varios factores, entre ellos de cómo las decisiones políticas y las responsabilidades técnicas se relacionan. Parte de las decisiones estratégicas recaen del lado político (lo que se tiene que hacer para lograr un determinado objetivo) y parte de las decisiones operativas del lado técnico (cómo vamos a hacer para llegar a ese objetivo).

En la información recogida se afirma un gran compromiso y voluntad política con la igualdad de género en las corporaciones locales, pero, sin embargo, el 30% de los ayuntamientos (es decir, 9) NO cuenta con una concejalía específica en esta materia y el 53,33% (16 ayuntamientos en 2011) no tiene presupuesto propio. Si además se atiende a que el papel ineludible de los equipos técnicos es la planificación, programación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y que en gran parte de los municipios, o no existe o presenta insuficiencias... se presta concluir invitando a reflexionar sobre la necesidad de que las administraciones locales faciliten las estructuras organizativas y los recursos necesarios para que los equipos técnicos puedan planificar las políticas que se quieren promover desde los gobiernos locales. Y, por otro lado, se hace necesario que los equipos técnicos consideren su responsabilidad con el proceso básico de planificación de dichas políticas ya que, como se extrae de las respuestas, se ponen acciones en marcha sin analizar previamente la realidad en la que se quiere incidir y, tampoco, se están evaluando los resultados de dichas acciones. Todo lo expuesto impide tener información sobre la incidencia real de las políticas que se están desarrollando en la isla.

La estructura que favorece o que obstaculiza la implementación de políticas públicas locales de igualdad.

Muchos ayuntamientos, sobre todo los que tienen una población de menos de 20.000 habitantes, es posible que no posean una estructura solvente para desarrollar de manera independiente programas o proyectos para implementar políticas públicas locales de igualdad, siendo, actualmente, las corporaciones con menor número de acciones.

La calidad, eficiencia y eficacia de las políticas públicas locales de igualdad.

El planteamiento de políticas públicas basadas en criterios de Calidad, Eficiencia y Eficacia debe fundamentarse en el conocimiento del contexto



sociocultural sobre el que se interviene y de sus condicionantes. Cuanto más se conozca la realidad más ajustada serán las intervenciones.

Se hace muy difícil aplicar y cumplir la normativa vigente en IOMH de manera óptima cuando no se parte de una planificación detallada y organizada a partir de datos concretos y reales donde se hayan detectado los problemas que afectan a hombres y mujeres que habitan en el municipio (ver la pregunta 57 donde en 19 municipios no se analizan los factores de desigualdad).

Si una actuación pretende ser eficaz, deberá estar apoyada en información relevante, capaz de visibilizar la situación y posición que ocupan las mujeres y los hombres que habitan en el territorio sobre el que se va a intervenir. Se entiende por información relevante aquella que ponga de manifiesto las desigualdades existentes y permita plantear acciones para superarlas.

No compartir datos ni información es un problema que afecta a muchos ayuntamientos, 23, y esto incide en el conocimiento y en el consenso sobre la realidad en la que se pretende intervenir. Además, de no facilitar el desarrollo de acciones conjuntas que pueden cubrir diferentes objetivos invirtiendo el mismo presupuesto, por ejemplo.

La falta de control sobre los presupuestos añade una dificultad en las futuras planificaciones ya que no se tendrán referentes de partida debido al desconocimiento de cuánto y cómo se gasta en el proceso de implementación de políticas públicas de igualdad.

Se han detectado lagunas en las tareas de diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas locales de igualdad. Esto genera dificultades en cuanto a definir y priorizar los objetivos a lograr, planificar qué acciones desarrollar, elegir los instrumentos para el seguimiento y la evaluación y, finalmente, en los resultados que se obtengan y en el impacto (y la percepción social) que adquieran las políticas de género en la sociedad.

2.2.2.3. ANÁLISIS DAFO

A. PUNTOS DÉBILES

1. Cuando no hay una detección de las necesidades y de los problemas que afectan a los y las habitantes de un municipio, en este caso en materia de IOMH, se hace muy difícil priorizar las acciones.
2. Sin una recogida de información pensada previamente y bien sistematizada sobre las actuaciones que desarrollan las corporaciones locales, resulta complejo desarrollar un análisis sobre qué normativa se está aplicando correctamente y cuál no.
3. La voluntad política no se ve reflejada en los presupuestos municipales destinados al desarrollo de políticas de igualdad, limitando las actuaciones que se puedan llevar a cabo.
4. No compartir datos ni información es un problema que afecta a muchos ayuntamientos, y esto incide en el conocimiento y en el consenso sobre la realidad que se pretende intervenir. El no compartir la información disminuye las posibilidades de diseñar las políticas de igualdad de manera integral. Y es incuestionable que la estrategia de transversalidad implica una mirada global de la realidad desde la perspectiva de género.
5. La falta de conocimiento sobre los presupuestos por parte del personal técnico conlleva dificultades en los procesos de planificación de las políticas públicas de igualdad municipales.
6. En ocasiones se desatiende el proceso básico de planificación (análisis de la realidad, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación) de las políticas públicas municipales de igualdad.
7. Todo ello, influye en el desarrollo posterior de los objetivos a lograr, en qué instrumentos usar en la implementación, en los resultados esperados y en el impacto en la sociedad.
8. Poca participación del personal político y técnico de otras concejalías distintas de la de Igualdad en la formación en materia de igualdad de género.

B. AMENAZAS

1. La actual situación financiera y económica puede hacer que se destinen más recursos a otras concejalías en detrimento de reducir o anular los dirigidos a desarrollar políticas de igualdad municipales.
2. Recortes de las ayudas presupuestarias de organismos estatales y autonómicos que impulsan las políticas públicas locales de igualdad.
3. La pendiente reforma de las Administraciones Públicas (CORA) impulsada desde el Gobierno Estatal plantea, entre otras medidas, un posible dismantelamiento de servicios en los ayuntamientos con menos de 20.000 habitantes pasando la competencia a las diputaciones provinciales; que los servicios municipales se someterán a un proceso de evaluación, por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, para conocer su coste real y comparar con el eficiente; y que si el municipio no puede mantener el servicio y se trata de una competencia impropia se debe suprimir.
4. Por otro lado, también puede afectar a las competencias de los ayuntamientos ya que "en el anteproyecto de ley se anula como materia competencial de la administración local la promoción de las mujeres", proponiendo que se suprima el Art. 28 de Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local.

C. PUNTOS FUERTES

1. Voluntad y compromiso de los equipos políticos y sensibilización por parte del personal técnico en seguir trabajando para avanzar en las políticas públicas locales de igualdad.
2. Existencia de estructuras de gobierno municipales en las que se cuenta con Concejalía de Igualdad o Mujer y con una planificación de las políticas de igualdad de género.
3. Tanto el personal político como el personal técnico asiste a formación específica en IG, VG (violencia de género) y PIOMH.

4. Estabilidad de gran parte del personal técnico encargado de desarrollar las políticas públicas municipales de IOMH en la isla.
5. El personal técnico de las Concejalías o Áreas de Igualdad cuenta casi todo con titulación universitaria y formación especializada en la materia.

D. OPORTUNIDADES

1. El proceso cooperativo de elaboración del Marco Estratégico "Tenerife Violeta" que aspira a fomentar y favorecer la coordinación real entre las administraciones públicas locales con la finalidad de estimular las políticas públicas locales de igualdad de la isla.
2. La Red de Municipios del Sur de Tenerife por la Igualdad de Género.
3. Los recortes presupuestarios en las áreas de igualdad pueden ser una vía para que los distintos departamentos trabajen de forma coordinada aplicando la transversalidad de género.

2.2.2. Problemas destacados

A continuación, se presenta un listado de los problemas que se han detectado a partir de la información que se ha analizado, considerando estos los más destacados.

INTERNOS/CORPORACIÓN

1. Carencia general de una visión transversal de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres a la hora del diseño, implementación y evaluación.
2. Insuficiente coordinación entre el área de igualdad y el resto de áreas que componen los ayuntamientos.



3. Escasa aplicación por parte de las corporaciones locales en cuanto a la normativa en materia de igualdad, tanto en la política interna de la administración como en la política externa.
4. Las Concejalías de Igualdad y/o Mujer siguen estando vinculadas generalmente a la de Servicios Sociales.
5. A pesar de que la mitad de los y las políticos/as son sensibles a acudir a la formación (especialmente presencial) en materia de igualdad; más de la mitad no acude. Teniendo en cuenta que los equipos políticos cambian; se hace necesario seguir desarrollando acciones de sensibilización y formación para dicho personal.
6. El personal político no ha recibido formación sobre comunicación no sexista.
7. Pocos ayuntamientos manifiestan haber incorporado el uso de un lenguaje no sexista.
8. Solo 12 de 30 ayuntamientos han desarrollado acciones de sensibilización-formación en género dirigidas al personal de la corporación.
9. La formación ofrecida a la policía municipal en Violencia de Género, es considerada insuficiente. Y son 14 los ayuntamientos que no ofrecen esta formación a los cuerpos municipales de seguridad.
10. Solo un ayuntamiento manifiesta contar con el Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
11. La mayoría de los ayuntamientos plantean como casi las únicas medidas para la conciliación, la flexibilidad de tiempo y espacio (11) y la incorporación de la formación en la jornada laboral (8).
12. La mayoría de las técnicas de igualdad (17) manifiestan desconocer si el departamento de riesgos laborales del Ayto. toma en consideración los riesgos físicos como psicosociales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres y son solo 7 los que aplican esta medida.
13. Casi la mitad de corporaciones locales carecen de mecanismos de participación de la ciudadanía en las políticas públicas del ayuntamiento.
14. Son 25 los ayuntamientos los que NO cuentan con una estructura que facilite el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género, como por ejemplo, una comisión interárea.
15. Solo en 7 ayuntamientos se incluye la variable sexo de manera sistemática en las estadísticas.
16. En 23 ayuntamientos manifiestan NO compartir los datos estadísticos entre las diferentes concejalías.

INTERNOS/IGUALDAD

PLANIFICACIÓN

1. No en todos los ayuntamientos se tiene un conocimiento exhaustivo del presupuesto destinado a las políticas locales de igualdad.
2. Se desconoce la ratio de las plazas de atención a la dependencia. Con lo que no se puede valorar si son insuficientes o no.
3. Solo algunas administraciones locales implementan las políticas de igualdad partiendo del esquema básico: diseño, análisis de la realidad, planificación, programación, ejecución, seguimiento y evaluación.
4. Son ocho ayuntamientos los que no cuentan con partida presupuestaria específica y tres lo desconocen.
5. Pocas Concejalías de Igualdad/Mujer manifiestan coordinarse con otras entidades distintas de AAPP y Asociaciones de Mujeres (por ejemplo: sindicatos, asociaciones empresariales, asociaciones de profesionales...).
6. Falta de coordinación de los ayuntamientos con entidades ubicadas en su término municipal.
7. De las respuestas facilitadas se desprende que en general NO se realiza ningún tipo de seguimiento ni evaluación de las acciones que se desarrollan.
8. No se están realizando las evaluaciones finales de los Planes de Igualdad municipales.

EXTERNO/ACCIONES

1. A pesar de que la mayoría de los ayuntamientos manifiestan tener en su término municipal zonas rurales, generalmente no se atiende de manera diferenciada a las situaciones de las mujeres de este territorio tal y como establece la normativa en igualdad.
2. Las campañas de sensibilización que se realizan se dirigen habitualmente a la población en general, no se diseñan para atender a diferentes “público objetivo”.
3. Pocos ayuntamientos manifiestan desarrollar acciones específicas dirigidas a mujeres (atendiendo especialmente a las mujeres rurales) para atender la brecha digital de género.
4. La mayoría de los talleres de sensibilización que ofertan las administraciones locales van dirigidos a los centros educativos (alumnado y familiares).
5. Son 15 los ayuntamientos que NO han desarrollado acciones dirigidas a los hombres para favorecer la corresponsabilidad del trabajo doméstico.
6. Las acciones que se ofrecen a las mujeres para la creación de empleo desde las corporaciones locales son principalmente asesoramiento, formación y seguimiento.
7. Generalmente, no se atiende de manera diferenciada a las situaciones de las mujeres rurales, aun cuando se manifiesta que existen estas zonas geográficas.
8. Son 9 ayuntamientos los que no desarrollan actividades dirigidas al cuidado de menores en Navidad y 7 en las vacaciones estivales que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en dichos periodos.
9. Son 14 los ayuntamientos que NO ofrecen asesoramiento en materia afectivo-sexual ni derivan a recursos especializados en dicha materia.
10. En 20 de los ayuntamientos no se llevan a cabo actividades dirigidas a fomentar la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad.
11. Solo 13 ayuntamientos ofrecen respiros familiares a las personas cuidadoras de personas dependientes.
12. En cuanto al acceso a las viviendas de promoción protegida pocos ayuntamientos incorporan el criterio de mujeres en riesgo de exclusión, sí el de mujer en situación de violencia de género. (Art. 57.3 Ley de Igualdad 3/2007).

2.3. REPERCUSIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL CABILDO.

El Cabildo Insular de Tenerife, como institución política responsable de la solicitud de este estudio, ha respondido al cuestionario sobre la incidencia de la normativa sobre las políticas de igualdad que realiza, a continuación se presentan los resultados obtenidos a modo de conclusiones.

El cuestionario ha sido administrado a una técnica de la Unidad de Igualdad.

2.3.1. Vaciado del cuestionario a modo de conclusiones.

En esta ocasión, la información se presenta a modo de conclusiones por no proceder hacer distinciones entre diferentes entidades o consejerías, ya que solo responde la Consejería de Igualdad del Cabildo. Así que no se presentan tablas ni gráficas solo un resumen comentando las respuestas a las preguntas planteadas.



CONCLUSIONES

Perfil del personal

El perfil de la técnica que responde al cuestionario es el siguiente: mujer de entre 41-50 años con titulación superior y que lleva 12 años trabajando en la administración insular. Posee un Curso de Agente de Igualdad de Género de 250 horas o más y otros cursos especializados en la temática.

Organización interna

A la pregunta de si cree que se ha avanzado en políticas de igualdad de género en su territorio, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera que mucho.

El Cabildo cuenta en su organización con la Consejería de Juventud, Educación e Igualdad y ésta a su vez con la Unidad de Igualdad Género.

En la Corporación Insular se desarrollan varios proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se han señalado entre otros: Mujeres rurales, Cooperación Exterior, Proyectos relacionados con la violencia de género (Red Comarcal de violencia de género. Atención a víctimas, proyecto educativos con menores víctimas).

A la pregunta sobre la existencia del plan, diseñado y puesto en marcha por el Cabildo, se responde especificando que se había implementado un plan y ahora se estaba diseñando un Marco Estratégico

Sobre si se evaluó el plan anterior, la respuesta fue afirmativa aclarando que se realizó una evaluación mixta (es decir, se evaluó tanto por personal del Cabildo como por personal externo, ajeno a la administración).

Presupuesto

Respecto al presupuesto económico asignado en el año 2011 fue de 129.912,97 euros y en el año 2012 ascendió a 346.130,90 euros.

Esto representa un incremento de más del doble en relación al año anterior.

Comisión de igualdad

El Cabildo dispone de una comisión interdepartamental para coordinar las actuaciones previstas en el plan de igualdad, denominándose Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Fue creada en el 2012 y está conformada por: Desarrollo Económico, Comercio y Empleo, Servicio de Acción Exterior, Unidad Orgánica de Violencia de Género, Museos, Desarrollo Rural y la Unidad de Igualdad.

Se reúnen cada 2 meses, con una periodicidad que permite no limitar las tareas cotidianas de los distintos departamentos, habiéndose realizado todas las reuniones previstas.

Las principales dificultades que afronta esta comisión son la falta de formación en igualdad de género del equipo que la forma, la falta de legitimidad de la Comisión ante el resto de áreas del Cabildo Insular.

Medidas internas

El Cabildo posee un documento que recoge las medidas dirigidas a su personal que garantizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, pero las aplica con dificultades para quien la solicita.

Y son de aplicación para todas las y los empleados públicos y destacando como única medida tomada la "*flexibilidad horaria*".

Formación del personal político

Por parte del personal político, se manifiesta que este no ha asistido a acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones formativas internas

Por otro lado, se han desarrollado acciones formativas desde el Cabildo en materia de igualdad dirigida al personal técnico:

- *Curso de la Ley Orgánica de Igualdad: 20 horas, asisten 9 personas (1 hombre y 8 mujeres) de tipo presencial.*

La participación en las acciones formativas por parte del personal técnico es calificada como baja (menos del 25%).

También, se señala que el personal técnico no ha acudido a formación en materia de igualdad organizada por otras entidades.

Estadísticas

La inclusión de la variable sexo en las estadísticas de forma sistemática, solamente se realiza en algunas Consejerías: Igualdad, Desarrollo Rural (no en toda), Desarrollo Económico (no en toda).

A la pregunta de si se comparten los datos estadísticos que recogen las diferentes consejerías, se señala que no, señalando que los motivos por los cuales no se comparte dicha información es "porque no se recogen los datos, se carece de una base de datos común" en el Cabildo y porque "nunca se ha planteado que se compartan los datos".

Seguridad y salud laboral

Respecto a la seguridad y salud laboral no se toma en consideración tanto los riesgos físicos como psicosociales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres del personal en todas sus variables.

Inclusión de leyes de igualdad de trato y de oportunidades en los temarios

Con carácter general, ninguno de los temarios para la celebración de pruebas selectivas desarrolla materias relativas a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsabilidad en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones

La Consejería sobre la que recae la responsabilidad del diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones en materia de igualdad es la de Igualdad.

Los factores de desigualdad se analizan antes de poner en marcha una acción, proyecto o plan. Para ello se emplean las evaluaciones de las acciones.

Coordinación

La Consejería de Igualdad y la Unidad de Igualdad del Cabildo se coordinan con otras administraciones, con sindicatos, con asociaciones empresariales y con asociaciones de mujeres, no coordinándose con los colegios profesionales.

Las administraciones con que se coordina son las de ámbito insular y local.

Corresponsabilidad en el trabajo doméstico

No se han programado y desarrollado acciones encaminadas a potenciar y motivar que los hombres de la isla se corresponsabilicen del trabajo doméstico.

Ayudas al empleo

El Cabildo contempla o ha contemplado en los últimos cuatro años ayudas específicas a mujeres para la creación de empleo o autoempleo.



Esas ayudas a mujeres para la creación de empleo o autoempleo se realizan a través de asesoramiento, formación y seguimiento.

Asesoramiento en género a empresas

El Cabildo ofrece apoyo y asesoramiento a las empresas ubicadas en la isla con el fin de favorecer que estas adopten medidas de acción positiva destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o fomentar que elaboren planes de igualdad de empresa, concretamente para promover planes o medidas de igualdad en las empresas.

Zonas rurales

Se afirma que en el territorio insular existen zonas rurales y que se atiende de manera diferenciada la situación de las mujeres que viven en ese medio, empleando formación específica y emprendimiento.

La acción dirigida a eliminar la discriminación de las mujeres rurales ha consistido en la elaboración de proyectos de empleo y desarrollo local específico para este colectivo.

Servicios de conciliación

No se han creado servicios de atención a menores que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los últimos 4 años.

Sobre los recursos de atención a personas dependientes se afirma su existencia, pero también la insuficiencia de las plazas ofertadas.

Acciones dirigidas a personas cuidadoras

Se afirma que desde el Cabildo no se desarrollan acciones dirigidas a las personas cuidadoras de personas dependientes.

Asesoramiento afectivo-sexual

Existe un servicio de asesoramiento específico en materia afectivo-sexual, a través del servicio de Información y asesoramiento a jóvenes.

Tipo de programas vigentes específicos

Se manifiesta contar con programas específicos dirigidos a mujeres en situación de violencia de género y mujeres rurales.

Discriminación LGTTTBI

Se desarrollan actividades con el objetivo de promover la eliminación de la discriminación por opción sexual y transexualidad, ya que existe un Plan o Proyecto específico sobre esta temática y en la que la acción fundamental es la formación al profesorado y alumnado.

Acciones formativas en TIC

En los últimos dos años se han programado y se han desarrollado desde el Cabildo acciones formativas en materia de nuevas tecnologías destinadas a mujeres.

Se enumeran las siguientes: Iniciación informática Internet, Correo electrónico y Redes Sociales, Marketing empresarial en la red (mujeres empresarias o emprendedoras).

Sin embargo, no se han realizado acciones formativas en materia de nuevas tecnologías dirigidas principalmente a mujeres rurales.

Campañas de información

Se afirma que se han realizado por parte del Cabildo campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género. Se han dirigido dichas campañas al tratamiento de la Violencia en los medios de comunicación.

Atención a las mujeres en situación de violencia de género

En el Cabildo, corresponde a los servicios insulares de atención integral e intervención especializada en violencia de género y, además, la atención multidisciplinar en materia de violencia de género. Esta atención implica acciones de información, atención psicológica, apoyo social y apoyo a la formación e inserción laboral a las mujeres que lo solicitan. Y además se ofrece apoyo socioeducativo a la unidad familiar.

Participación ciudadana

La institución dispone de una estructura o mecanismo para la participación ciudadana: Consejo Insular de la Mujer y la Conferencia Insular sobre Violencia de Género.

Acuerdos

No se ha dictado ningún acuerdo en el Cabildo, referente a algún aspecto relacionado con la normativa de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Acciones desarrolladas

Del listado de las acciones que el cuestionario enumeraba, el Cabildo ha desarrollado desde enero de 2010 hasta la fecha las siguientes:

- Talleres de alfabetización informática para mujeres.
- Talleres de relaciones igualitarias en centros de primaria e IES.
- Talleres de sensibilización dirigidos al público en general.
- Talleres dirigidos a adolescentes en IES sobre prevención en materia de violencia de género.
- Acciones dirigidas a incrementar el empresariado femenino.
- Acciones que reconozcan y valoren el trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

- Medidas dirigidas a favorecer la erradicación de la violencia de género
- Colaboración / Cooperación entre diferentes administraciones o recursos para el desarrollo de actuaciones conjuntas.
- El Cabildo tiene en cuenta la promoción específica de las mujeres en la cultura (por ejemplo: ofreciendo exposiciones de mujeres artistas o que destacan la figura de las mujeres).
- Ha creado una sección en las bibliotecas de biografías de mujeres que han luchado a lo largo de la historia y en diferentes culturas, o de lecturas de carácter feminista, o en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones desarrolladas sobre comunicación no sexista

Durante el periodo comprendido entre enero de 2010 hasta la fecha, el Cabildo ha desarrollado las siguientes acciones con respecto al uso de una comunicación no sexista:

- *Formación específica dirigida a personal técnico de los ayuntamientos en relación al uso de una comunicación NO Sexista.*
- *Formación específica dirigida a responsables políticos de los ayuntamientos en relación al uso de una comunicación NO Sexista.*
- *Se han facilitado o diseñado manuales o guías al personal sobre comunicación inclusiva.*



2.3.2. ANÁLISIS DAFO (Cabildo)

PUNTOS DÉBILES

1. Se señala como 'baja' la voluntad y compromiso de los equipos políticos en seguir trabajando para avanzar en las políticas públicas locales de igualdad.
2. No se incluyen las leyes sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante IOMH) en los temarios de las pruebas selectivas del Cabildo.
3. No se comparten datos ni información. Esto es un problema que afecta a muchas administraciones públicas, y repercute directamente en la proyección de las políticas públicas. Es necesario tener una visión global consensuada de la realidad en la que se pretende intervenir para poder diseñar las acciones desde cada ámbito encaminadas a lograr los fines planteados.
4. Cuando no hay una elaboración detallada y organizada de datos concretos y reales ni una definición de los problemas que afectan a los y las habitantes de un territorio, en este caso en materia de IOMH, se hace muy difícil saber dónde es necesario incidir.
5. Es complejo conocer cuál ha sido o está siendo el impacto de la normativa vigente en la realidad social si no se estudia ni analiza.
6. No se da coordinación entre la Comunidad Autónoma de Canarias y Cabildo en materia de políticas de igualdad, lo que debilita la acción y repercusión de las políticas de igualdad en Tenerife.
7. Poca asistencia a las acciones formativas sobre políticas de IOMH por parte de los equipos técnicos. Esto influye, además en los problemas de formación y legitimidad de los miembros de la Comisión Interdepartamental, que se han manifestado.
8. La medida interna a la que se puede acoger el personal del Cabildo dirigida a favorecer la conciliación es la 'flexibilidad horaria' y con restricciones.

9. Respecto a servicios que facilitan la 'conciliación', se consideran insuficientes las plazas para la atención de personas mayores, dependientes y la infancia.

PUNTOS FUERTES

1. Incremento evidente en el presupuesto para el Área de Igualdad en el último año.
2. Voluntad y compromiso político y técnico en seguir trabajando para avanzar en las políticas públicas locales de igualdad.
3. Estructuras de gobierno en las que se tiene Consejería y una planificación como expresión clara del compromiso y voluntad política con la igualdad de género.
4. Estabilidad del personal técnico encargado de desarrollar las políticas públicas insulares de IOMH.
5. Desarrollo de acciones destinadas a redefinir y enfatizar el papel de las mujeres en la economía, la sociedad, la cultura... de Tenerife.
6. Desarrollo de acciones formativas destinadas a varios colectivos, tanto acciones de sensibilización en temática de género, como otras cuyo objetivo es de capacitación técnica (TIC, por ejemplo).
7. Asesoramiento para la promoción de planes de igualdad en las empresas.
8. Servicios de Atención a las Mujeres en situación de violencia de género.
9. Se posee la estructura o mecanismo para la participación ciudadana en políticas de igualdad.
10. Programas para la eliminación de la discriminación del colectivo LGTBI.

AMENAZAS

1. La pendiente Reforma de las Administraciones Públicas (CORA) puede afectar a las competencias de los Organismos estatales y autonómicos que impulsan las políticas públicas de igualdad ya que “en el anteproyecto de ley se anula como materia competencial de la administración local la promoción de las mujeres” (extraído del “Informe relativo al impacto en las políticas de igualdad del anteproyecto de ley para la racionalización y sostenibilidad de la administración local, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer).
2. Además dicha reforma puede provocar un descenso de los presupuestos destinados a las políticas públicas de igualdad.

OPORTUNIDADES

1. Coordinación entre las administraciones públicas locales para impulsar las políticas públicas locales de igualdad (proceso colaborativo de elaboración del METV).
2. Comisión Interdepartamental de Igualdad. Esta estructura contribuye a facilitar la transversalidad de género en la administración.

2.4. PROBLEMAS DESTACADOS

1. Falta de coordinación entre las diferentes consejerías.
2. Escasa aplicación en cuanto a la normativa en materia de igualdad en la política de la organización.
3. No se ha incorporado el uso de un lenguaje no sexista en los documentos internos.
4. Falta de una visión de la realidad conjunta, esto dificulta el desarrollo de políticas transversales eficaces y eficientes que respeten el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. No se comparten los datos, la información, entre las diferentes áreas.
6. Falta de coordinación con el Gobierno de Canarias, en concreto, con el Instituto de Igualdad.
7. Resistencias en otras Consejerías del Cabildo - distintas de las que participan de la Comisión Interdepartamental - a incorporar medidas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



3. FUENTES CONSULTADAS

- **Constitución Española, 1978.**
- **Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1981.**
- **Ley 7/1985**, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- **Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer**, Beijing, 1995.
- **Ley 16/2003**, de 8 de Abril de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 1/2004**, De 28 De Diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2009.**
- **Ley 1/2010**, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 2/2010**, de 3 de Marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo.
- **Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.
- **Evaluación del I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, 2011.**
- <http://www.tenerifevioleta.es>. Legislación en materia de Igualdad de Género.
- http://www.gobcan.es/igualdad/inicio/informacion_servicios/estadisticas_normativa/normativa.html. Normativa.

4. ANEXO I. BREVE ESQUEMA SOBRE LA NORMATIVA DE REFERENCIA PARA EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO “TENERIFE VIOLETA”.

NIVEL INTERNACIONAL

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.
- Dicha Comisión, basándose en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas de 1967, comienza a preparar la CEDAW en 1974. La Asamblea General de Naciones Unidas finalmente la aprobó el 18 de diciembre de 1979.
- En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que *“las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”* y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen *“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”* (artículo 3).

CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, BEIJING DEL 4 AL 15 DE SEPTIEMBRE DE 1995.

- **Declaración de objetivos:**
- 3. La Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que solo pueden resolverse trabajando de consuno y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género* en todo el mundo. La Plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad.
- 5. Para que la Plataforma de Acción tenga éxito se necesitará el empeño decidido de los gobiernos, las organizaciones internacionales y las instituciones a todos los niveles.

NIVEL EUROPEO

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Capítulo III. Art. 23: Igualdad entre hombres y mujeres

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.



NIVEL NACIONAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 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 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.*

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (BOE 29.12.2004)

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

- d) *Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.*
- e) *Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.*
- h) *Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.*
- i) *Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.*
- j) *Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.*
- k) *Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.*

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES (BOE de 23.03.2007)

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*

2. *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
3. *La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
4. *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
5. *La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
6. *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
7. *La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
8. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*
9. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*

10. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
12. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

TÍTULO I. DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.

CAPÍTULO I. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.

Artículo 5. Objetivos de la actuación de los poderes públicos.

1. *Los Poderes Públicos en el desarrollo de sus políticas sanitarias, educativas y sociales garantizarán:*
 - a. *La información y la educación afectivo sexual y reproductiva en los contenidos formales del sistema educativo.*



- b. *El acceso universal a los servicios y programas de salud sexual y reproductiva.*
 - c. *El acceso a métodos seguros y eficaces que permitan regular la fecundidad.*
 - d. *La eliminación de toda forma de discriminación, con especial atención a las personas con algún tipo de discapacidad, a las que se les garantizará su derecho a la salud sexual y reproductiva, estableciendo para ellas los apoyos necesarios en función de su discapacidad.*
 - e. *La educación sanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual y salud reproductiva.*
 - f. *La información sanitaria sobre anticoncepción y sexo seguro que prevenga, tanto las enfermedades e infecciones de transmisión sexual, como los embarazos no deseados.*
2. *Asimismo en el desarrollo de sus políticas promoverán:*
- a. *Las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la adopción de programas educativos especialmente diseñados para la convivencia y el respeto a las opciones sexuales individuales.*
 - b. *La corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual.*

Artículo 6. Acciones informativas y de sensibilización.

Los Poderes Públicos desarrollarán acciones informativas y de sensibilización sobre salud sexual y salud reproductiva, especialmente a través de los medios de comunicación, y se prestará particular atención a la prevención de embarazos no deseados, mediante acciones dirigidas, principalmente, a la juventud y colectivos con especiales necesidades, así como a la prevención de enfermedades de transmisión sexual.

NIVEL AUTONÓMICO

LEY 16/2003, DE 8 DE ABRIL DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 1. Objeto y fines.

1. *El objeto de la presente Ley es el establecimiento y ordenación del sistema canario de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.*

En dicho sistema se integra y articula funcionalmente el conjunto de actividades, servicios y prestaciones que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, tienen por finalidad la prevención de las situaciones de violencia contra las mujeres, así como la asistencia, protección y reinserción de sus víctimas para garantizar su dignidad personal y el pleno respeto de sus entornos familiares y sociales.

2. *Igualmente la Ley establece la distribución de competencias en la materia entre las distintas administraciones públicas y la colaboración con los órganos de gobierno del Poder Judicial y con el Ministerio Fiscal.*

LEY 1/2010, DE 26 DE FEBRERO, CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

TÍTULO I. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

CAPÍTULO I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. *La presente Ley será de aplicación en el ámbito territorial del archipiélago canario, así como a quien tenga la condición política de canario o canaria y resida en el exterior.*

2. *En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:*
 - b. *A las entidades que integran la Administración local, tanto ayuntamientos como cabildos, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.*

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. *Las Administraciones Públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.*
2. *En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:*
 - a. *El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.*
 - b. *La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.*



3. Estudio cualitativo sobre la percepción y pertinencia de las Políticas Locales de Igualdad en la isla de Tenerife.

Índice

	Página		Página
1. Introducción.....	326	3. Informe sobre la pertinencia y percepción de las políticas de igualdad en la población de Tenerife	376
2. Informe sobre la pertinencia y percepción de las políticas de igualdad en los agentes clave del Marco Estratégico “Tenersife Violeta”	328	3.1. Datos profesionales y personales de las personas que cumplimentaron la encuesta.....	376
2.1. Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante.....	328	3.2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.....	378
2.2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.....	330	3.3. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.....	390
2.3. Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación.	340	3.4. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.	393
2.4. Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo.....	345	3.5. Propuestas de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades.....	394
2.5. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.....	356	3.6. Conclusiones.....	401
2.6. Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	365	4. Problemas destacados	403
2.7. Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género.....	366		
2.8. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.....	368		
2.9. Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.....	369		
2.10. Conclusiones.....	370		



1. INTRODUCCIÓN

El presente informe hace referencia al estudio cualitativo del Marco Estratégico “Tenerife Violeta” y consta a su vez de dos informes que se presentan de manera diferencial, mostrando:

- Por un lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por los y las agentes clave del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género “Tenerife Violeta”, denominado 3PI, cuyo objetivo es medir la percepción y la pertinencia que sobre las políticas locales de igualdad poseen los y las agentes clave de entidades públicas y privadas con la finalidad de conocer:
 - a. **Las ideas, impresiones y creencias que tienen sobre las políticas de igualdad los y las agentes clave.**
 - b. **La implementación de las medidas de igualdad en las entidades comprometidas con el METV.**
 - c. **Las opiniones que suscitan en los y las agentes clave la puesta en marcha de medidas de acción positiva desde las administraciones públicas.**
 - d. **El conocimiento de los y las agentes clave sobre la realidad diferencial de mujeres y hombres.**
- Por otro lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por las mujeres y los hombres de la isla de Tenerife, denominado 3PI Mini, cuyo objetivo es medir la percepción y pertinencia que sobre las políticas de igualdad posee la población de Tenerife con la finalidad:
 - a. **Conocer y comprobar si los patrones derivados del sistema sexo-género y del sistema patriarcal han cambiado o se siguen perpetuando.**

b. Conocer las valoraciones y opiniones personales sobre:

- i. *Las políticas de igualdad que se han llevado a cabo desde las administraciones públicas.*
- ii. *La necesidad de poner en marcha acciones positivas y la propuesta de medidas a desarrollar para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

En cuanto al 3PI el número de cuestionarios cumplimentados ha sido de 62, de los cuales 48 se han cumplimentado correctamente es decir todas las preguntas han sido contestadas y 14 no se han cumplimentado correctamente al no contestar a todas las preguntas; por lo tanto los datos que se muestran a continuación responden a los arrojados por los 48 agentes clave que han contestado a la totalidad de las preguntas, siendo 42 cumplimentados por mujeres y 6 por hombres. Los y las agentes clave que han colaborado lo han hecho a través de la plataforma virtual habilitada por el equipo técnico promotor del Marco Estratégico con el objeto de facilitar la participación.

En cuanto al 3PI Mini el número de cuestionarios cumplimentados ha sido de 127 de los cuales 119 corresponden a personas que habitan en la isla de Tenerife y por lo tanto son los resultados de estos últimos los que se recogen en este documento. De los 119 cuestionarios 100 han sido rellenados por mujeres y 19 por hombres. La difusión del cuestionario para promover la participación de las personas que así lo han deseado se ha realizado a través de la lista de distribución del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife, del perfil de Facebook que gestiona la Unidad de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife y mediante las páginas web www.tenerife.es y www.tenerifevioleta.es; así mismo se remitió un correo electrónico a todo el personal del Cabildo Insular de Tenerife solicitando su participación y colaboración en la difusión del cuestionario.

En ambos casos y para facilitar la lectura del documento se incorpora la pregunta literal según viene recogida en el cuestionario, acompañada de una tabla y/o

gráfica, según se considere, seguida de un comentario sobre la información arrojada. Cabe destacar que hay cuestionarios donde no se da valor a algunos ítems dentro de la misma pregunta, por lo que puede ocurrir que en la misma pregunta unos ítems sumen más respuestas que otros.

Los resultados se presentan diferenciados por sexos (cuando así se ha considerado oportuno) con el objetivo de valorar si existen diferencias en cuanto a la percepción y pertinencia de las políticas de igualdad en función del sexo.

Las preguntas se han agrupado por materias, siendo las siguientes:

▪ **Informe 3PI cumplimentado por agentes clave:**

- a. Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante.
- b. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.
- c. Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación.
- d. Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo.
- e. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.
- f. Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g. Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género.
- h. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.
- i. Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.

▪ **Informe 3PI Mini cumplimentado por la población:**

1. Datos profesionales y personales de las personas que cumplimentaron la encuesta.
2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.
3. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.
4. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.
5. Propuestas de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Al final de cada informe se expondrán las conclusiones del mismo en función de la información emanada por los cuestionarios.

Finalmente se presenta un listado de problemas destacados derivados del análisis de la información tanto del 3PI como del 3PI Mini, con el objetivo de que los problemas se conviertan en una orientación hacia la acción en materia de igualdad a integrar en las entidades comprometidas del Marco Estratégico "Tenerife Violeta". Es decir, la pretensión es que las entidades comprometidas se corresponsabilicen con la solución de los problemas, arrojando una luz que guíe su coparticipación en el desarrollo de las políticas de igualdad de la isla de Tenerife.



2. INFORME SOBRE LA PERTINENCIA Y PERCEPCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

AGENTES CLAVE

2.1. DATOS DE LA ENTIDAD CON COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN Y SU REPRESENTANTE.

PREGUNTA 1. Marcar el grupo de agente clave al que representa.

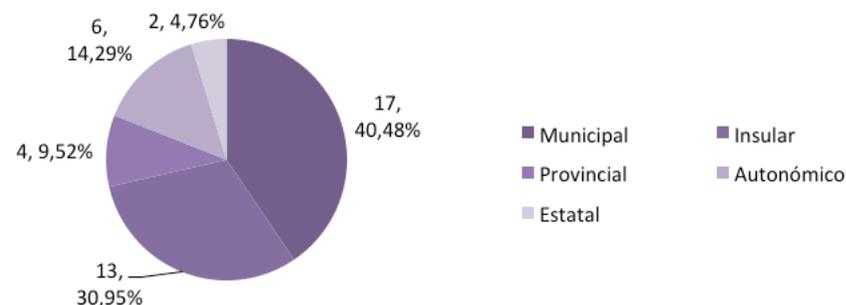
Mujeres	% Mujeres	Entidad	Hombres	% Hombres
8	19,05	Asociaciones de Mujeres	0	0,00
15	35,71	Ayuntamientos	2	33,33
7	16,67	Comisión Interdepartamental de Igualdad del Cabildo de Tenerife	3	50,00
4	9,52	Consejo Insular de la Mujer. Cabildo de Tenerife	0	0,00
1	2,38	Empresas	1	16,67
5	11,90	Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales	0	0,00
2	4,76	Sindicatos	0	0,00
42	100,00	TOTAL	6	100,00

Las mujeres que han contestado al cuestionario representan mayoritariamente a los ayuntamientos, ya que de los 42 cuestionarios cumplimentados 15 lo han sido por parte de los mismos, seguido de las Asociaciones de Mujeres con 8 cuestionarios y la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife con 7. La menor participación se ha dado en las empresas con un único cuestionario.

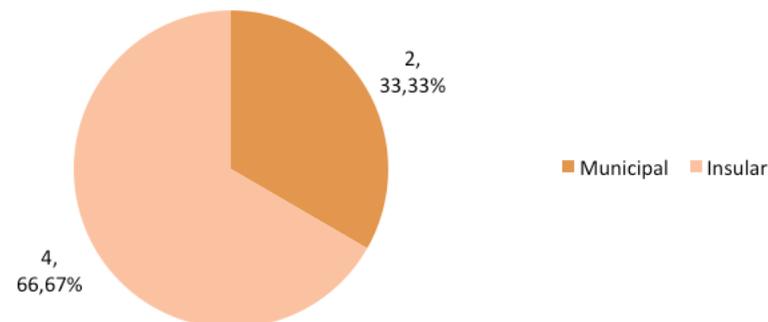
Por su parte los hombres que más han participado han sido aquellos que forman parte de la Comisión Interdepartamental de Género del Cabildo Insular de Tenerife con 3 cuestionarios, seguido de los ayuntamientos con 2 y las empresas con 1.

PREGUNTA 2. Ámbito de actuación de la entidad a la que representa.

Mujeres:

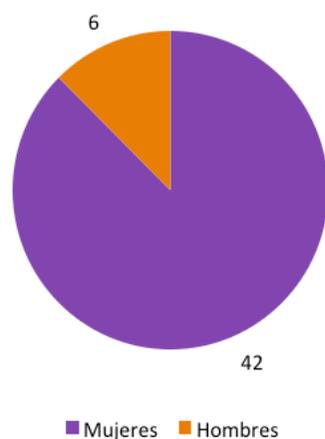


Hombres:

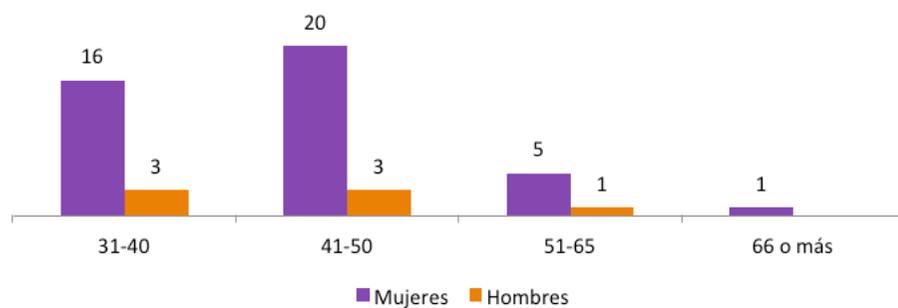


Los ámbitos de actuación de las entidades son mayoritariamente el municipal y el insular, siendo en el caso de los hombres los únicos dos representados, ya que no hay nadie que represente a una entidad de ámbito provincial, autonómico o estatal.

PREGUNTA 3. Sexo.



PREGUNTA 4. Edad.



Las mujeres encuentran su mayor representación en la franja de edad 41-50, siendo también relevante en las mujeres la cohorte 31-40, mientras que los hombres tienen la misma representación en ambas cohortes.

PREGUNTA 5. Titulación máxima alcanzada



La mayor parte de las personas que representan a las entidades agentes clave tienen Estudios Universitarios ya sean de Grado Medio o Superior, siendo mayoritarios estos últimos.

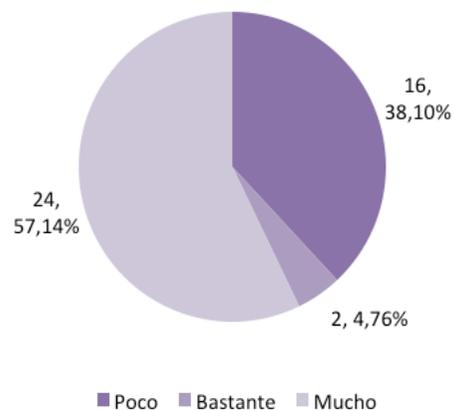


2.2. PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

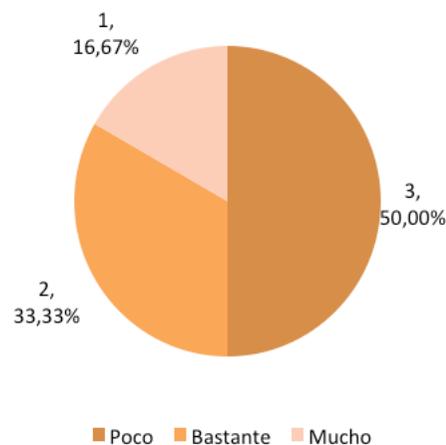
PREGUNTA 6. Considera que se ha avanzado en políticas de igualdad de género en la isla de Tenerife.

Para facilitar la respuesta de la pregunta 6 se definió “Políticas de Igualdad de Género” como sigue: “se incluyen todas las acciones impulsadas por los poderes públicos y que tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socio-económicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad”.

Mujeres:



Hombres:

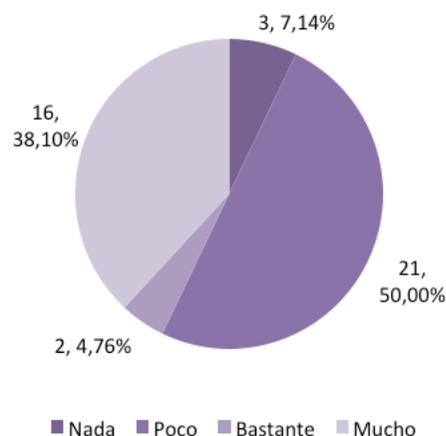


La mayoría de los hombres y de las mujeres consideran que el avance en Políticas de Igualdad de Género ha sido significativo al contestar a los ítems “Bastante” y “Mucho”.

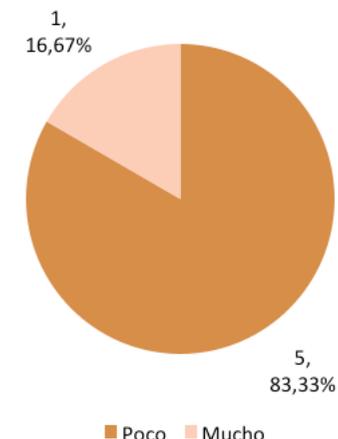
Cabe destacar que una respuesta viable y que nadie marcó fue Nada, por lo tanto ninguna persona que ha cumplimentado el cuestionario ha considerado nulos los avances en materia de Políticas de Igualdad de Género.

PREGUNTA 7. Considera que existe voluntad y compromiso político con la igualdad de género en Tenerife.

Mujeres:



Hombres:



Las mujeres y los hombres que responden al cuestionario consideran que existe poca voluntad y compromiso político con las políticas de igualdad en Tenerife ya que el 57,14% de las mujeres y el 83,33% de los hombres así lo manifiesta al contestar “Nada” o “Poco”.

La segunda respuesta más común es la que considera que existe mucho compromiso y voluntad política (38,10% en el caso de las mujeres y 16,67% en el caso de los hombres), mientras que las respuestas bastante y nada tienen una escasa representación y en el caso de los hombres ni siquiera se contemplan.

La Ley 2/2010, que afecta directamente a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, es conocida con valores 6 o más por el 50% de las mujeres.

Respuestas de los hombres:

Valor	Declaración Universal	Convención 1979	Ley 3/2007	Ley 1/2010	Ley 16/2003	Ley 1/2004	Ley 39/2006	Ley 2/2010	Ley 26/2011	RD 557/2011
1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2
2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0
3	0	2	0	1	0	0	0	2	1	2
4	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0
5	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1
6	1	0	1	1	1	1	0	2	0	0
7	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
10	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
TOTAL	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6

A excepción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde el 60% de los hombres indican que tienen un conocimiento entre los valores 6 y 10, para el resto de la normativa que se incluye en esta pregunta el conocimiento es escaso cuando no nulo ya que en todas ellas mayoritariamente se sitúan entre los valores 1 al 5, siendo especialmente relevante el gran desconocimiento de la Ley 1/2010 que incide en las políticas de igualdad en el ámbito autonómico, la Ley 16/2003 y la Ley 1/2004 ambas relativas al fenómeno de la violencia de género a nivel autonómico en la primera de ellas y estatal en la segunda.

PREGUNTA 10. Según su opinión ¿cómo valoraría la necesidad de cada una de estas medidas? Siendo 1 "Nada necesaria" y 5 "Muy necesaria".

Valoraciones de las Mujeres					Medidas	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	1	1	8	31	Que las listas electorales y también las listas de suplentes tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, de manera que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40%	0	0	1	2	3
1	1	2	11	27	Que las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, procuren incluir en sus Consejos un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres	0	1	2	2	1
1	0	3	8	30	Obligación de elaborar un diagnóstico para conocer la incidencia que cualquier política pública tendrá en mujeres y hombres	0	0	0	2	4
0	2	8	14	18	Hacer entrega de un dispositivo a aquellas empresas comprometidas y que desarrollen Buenas Prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres	0	0	0	1	5
0	1	3	11	27	Ampliación del permiso de maternidad hasta 20 semanas	0	0	0	0	6
0	0	0	8	34	Obligación de que las empresas cuenten con un protocolo de actuación en casos de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo	0	0	0	1	5
0	1	5	7	29	Ampliación, a un mes, del permiso por paternidad	0	0	0	0	6



0	1	2	3	36	Tener la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral en los términos alcanzados en la negociación colectiva, o en su caso, con la empresa	0	0	0	0	6
0	3	2	4	33	Que el permiso de lactancia pueda disfrutarse tanto por el padre como por la madre, siempre que ambos trabajen	0	0	0	0	6
0	0	3	8	31	Obligación de que las empresas de 250 o más trabajadores/as tengan que negociar un Plan de Igualdad	0	0	0	2	4

En todas las medidas planteadas en la pregunta 10, algunas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, las mujeres coinciden mayoritariamente en otorgarles un valor 5, superando el 60% de las respuestas y en ocasiones el 80%, por lo que las consideran “Muy necesaria” (a excepción de la Medida 4).

Las dos medidas que mayor valoraciones 5 han recibido, ya que 36 y 34 mujeres se sitúan en la valoración 5, han sido:

- La número 8 relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La número 6 vinculada a la obligatoriedad de las empresas de contar con un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por su parte la que menor consenso ha recibido al encontrar mayor diversificación en las respuestas es la número 4 relativa a la entrega de un dispositivo de igualdad a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de los hombres sucede el mismo fenómeno que con las mujeres a excepción de la Medida 2, ya que todas a excepción de ésta y la Medida 1 superan el 60% de las respuestas en el valor 5.

PREGUNTA 11. Según su opinión, ¿cómo valoraría cada uno de estos aspectos en referencia a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha impulsado el Cabildo de Tenerife? Siendo 1 “Muy mal” y 10 “Muy bien”.

Respuestas de las mujeres:

	Necesidad	Efectividad	Eficacia	Eficiencia	Coherencia
1	0	1	1	1	1
2	0	0	0	1	1
3	0	1	3	2	1
4	1	5	5	4	3
5	3	11	8	7	7
6	5	9	10	6	3
7	4	7	7	9	9
8	7	5	5	7	10
9	7	2	2	4	4
10	15	0	0	0	2
TOTAL	42	41	41	41	41

Para facilitar la respuesta a esta pregunta se definió como sigue los aspectos a valorar:

- Necesidad: en qué medida considera que las acciones desarrolladas son imprescindibles para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Efectividad: en qué medida considera que las acciones desarrolladas han logrado los efectos deseados.
- Eficacia: en qué medida considera que las políticas impulsadas están logrando los resultados finales que se persiguen.
- Eficiencia: en qué medida considera que se ha realizado un uso óptimo de los recursos invertidos en el desarrollo de estas políticas (recursos humanos, materiales, económicos...).

- **Coherencia:** en qué medida considera que existe relación entre el Marco Normativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las acciones que las Administraciones y otras entidades han puesto en marcha.

A excepción de la necesidad de las políticas de igualdad impulsadas por el Cabildo de Tenerife para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres donde el mayor número de mujeres que ha contestado al cuestionario las entiende como muy necesarias representando el valor 10 el 35,71%, en el resto de los aspectos valorados la mayoría de las respuestas se sitúan en los valores centrales (5, 6 y 7). Todos los aspectos encuentran más del 50% de las respuestas entre los valores 6 y 10, siendo el peor valorado "Efectividad" con el 56,10%.

Respuestas de los hombres:

Valor	Necesidad	Efectividad	Eficacia	Eficiencia	Coherencia
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	1
4	0	0	0	0	0
5	0	3	3	2	2
6	0	1	1	0	0
7	0	1	1	2	0
8	2	0	0	0	1
9	3	0	0	2	2
10	1	0	0	0	0
TOTAL	6	5	5	6	6

En los hombres que han cumplimentado el cuestionario, se sitúan la mayoría de las respuestas en el valor 5, es decir el valor central más bajo, a excepción de "Necesidad" donde el 100% responden entre los valores 8 y 10 siendo el valor más

común el 9, por lo que se infiere que entienden como muy necesarias las políticas de igualdad.

"Efectividad" y "Eficacia" obtienen el 60% de las respuestas entre los valores 1 y 5, por lo que se infiere que los hombres consultados entienden que las políticas de igualdad impulsadas por el Cabildo de Tenerife ni han logrado los efectos deseados, ni están logrando los resultados finales que persiguen.

En el aspecto "Coherencia" se dividen los hombres entre los valores más bajos y los más altos.

PREGUNTA 12. En su opinión, de las siguientes alternativas, ¿cuáles reflejan mejor el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Señalar un máximo de 3 respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Alternativa	Hombres	% Hombres
35	83,33	Han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres	6	100,00
1	2,38	Han provocado el efecto de generar discriminación hacia los hombres	0	0,00
25	59,52	Han hecho que aumente el reparto de las responsabilidades familiares de forma más igualitaria	3	50,00
20	47,62	Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres	3	50,00
4	9,52	Han hecho que las mujeres se vuelvan más competitivas	0	0,00
0	0,00	Han provocado hostilidad entre los hombres en general	0	0,00
24	57,14	Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político	5	83,33
0	0,00	Han hecho que las mujeres descuiden el hogar	0	0,00
0	0,00	No ha ejercido ningún impacto	0	0,00
1	2,38	No tiene información sobre este tema	0	0,00



PREGUNTA 8. ¿Cómo evalúa usted las actuaciones desarrolladas por las siguientes instituciones con respecto al impulso de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Siendo 1 “Muy mal” y 10 “Muy bien”.

Respuestas de las mujeres:

Valor	Unión Europea	Gobierno de España	Gobierno de Canarias	Cabildo de Tenerife
1	0	3	2	2
2	2	6	2	0
3	2	2	5	2
4	3	3	6	4
5	7	7	8	7
6	7	6	11	7
7	8	9	3	7
8	4	2	5	10
9	3	2	0	2
10	1	0	0	1
TOTAL RESPUESTAS	37	40	42	42

En cuanto a la valoración que realizan las mujeres que respondieron al cuestionario sobre las instituciones de ámbito comunitario, nacional, regional e insular impulsoras de políticas de igualdad, podemos afirmar que la institución mejor valorada por las mujeres ha sido el Cabildo de Tenerife ya que el 64,29% de las respuestas se sitúa entre los valores 6 y 10, siendo el valor más señalado el 8; y el peor valorado ha sido el Gobierno de Canarias donde el 45,24% se sitúa entre los citados valores.

La Unión Europea junto con el Cabildo de Tenerife son las únicas instituciones que han recibido una puntuación 10.

Respuestas de los hombres:

Valor	Unión Europea	Gobierno de España	Gobierno de Canarias	Cabildo de Tenerife
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	1	0	0
4	1	1	3	1
5	3	2	2	1
6	1	2	1	0
7	0	0	0	4
8	1	0	0	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
TOTAL RESPUESTAS	6	6	6	6

El mismo fenómeno se observa en la valoración de los hombres ya que la institución mejor valorada es el Cabildo de Tenerife con el 66,67% en los valores 6 al 10, siendo la única institución que supera el porcentaje del 50% entre los valores mencionados..

Por su parte, la institución peor valorada también en este caso es el Gobierno de Canarias donde solamente el 16,67% de las respuestas (una persona) se sitúan en los valores 6 al 10.

PREGUNTA 9. Con qué nivel de profundidad diría usted que conoce la siguiente normativa. Siendo 1 “No la conozco” y 10 “La conozco en profundidad”.

Se ha abreviado el título de las disposiciones normativas a las que hace referencia la pregunta, correspondiendo a las siguientes:

- Declaración Universal: Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948).
- Convención 1979: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- Ley 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 1/2010: Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 16/2003: Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género en Canarias.
- Ley 1/2004: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 39/2006: Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 2/2010: Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley 26/2011: Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.
- RD 557/2011: Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Respuestas de las mujeres:

Valor	Declaración Universal	Convención 1979	Ley 3/2007	Ley 1/2010	Ley 16/2003	Ley 1/2004	Ley 39/2006	Ley 2/2010	Ley 26/2011	RD 557/2011
1	1	5	1	3	3	2	3	3	8	10
2	0	2	0	0	1	3	7	5	6	4
3	4	3	4	4	3	4	6	4	3	5
4	2	4	1	1	3	1	5	3	4	6
5	7	3	3	5	3	4	3	6	7	5
6	8	7	7	10	8	7	5	7	7	3
7	5	5	11	6	7	5	5	5	4	5
8	6	4	4	3	5	7	3	2	2	2
9	5	7	7	6	4	3	3	5	1	2
10	4	2	4	4	5	6	2	2	0	0
TOTAL	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

La normativa que más conocen las mujeres es la Ley 3/2007 seguida de la Ley 1/2010 y la 16/2003, ya que 78,57%, 69,05% y el 69,05% respectivamente se sitúan entre los valores 6 y 10; es decir las mujeres tienen un mayor conocimiento de las dos leyes que a nivel estatal y autonómico inciden directamente sobre las políticas de igualdad y la que incide sobre la violencia contra las mujeres en el ámbito autonómico.

En líneas generales las valoraciones mayoritarias (marcadas en negrita) se encuentran en el valor central 6, a excepción de la Ley 39/2006, la Ley 26/2001 y el RD 557/2011 que se sitúan en los valores más bajos, tres normativas que en el primer caso aun no estando vinculada directamente a las políticas de igualdad sí que incide especialmente en las mujeres y las otras dos que hacen referencia a dos ámbitos específicos como la discapacidad y la inmigración.

En las tres normativas nombradas en el párrafo anterior, más del 50% se sitúan en los valores que oscilan entre el 1 y el 5, siendo por tanto a niveles generales escaso su conocimiento.



Las cuatro afirmaciones que más han sido señaladas por las mujeres son la primera, la tercera, la cuarta y la séptima. La primera aseveración ha sido la que más veces se ha señalado, ya que lo ha sido en 35 ocasiones, esto es el 83,33% de las mujeres consultadas valoran que las políticas de igualdad han conseguido crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.

Casi el 60% entiende que ha favorecido que los hombres sean más corresponsables y el aumento de la participación de las mujeres en el ámbito político. Y casi el 50% han señalado como impacto de las políticas de igualdad la sensibilización de los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El resto de las afirmaciones han sido señaladas en muy pocos casos, destacando tres de ellas por no haber sido señaladas por ninguna de las mujeres: “Han provocado hostilidad entre los hombres en general”, “Han hecho que las mujeres descuiden el hogar” y “No ha ejercido ningún impacto”.

Esta pregunta contiene un espacio donde incluir otras alternativas no contempladas, en el caso de las mujeres dos de ellas comentan las siguientes (transcripción literal):

- *“Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito público de forma individual o colectivamente”.*
- *“Se ha llegado a concienciar un poco, pero en este momento estamos dando grandes pasos hacia atrás”.*

Los hombres al igual que las mujeres consideran en su mayoría (en este caso el 100%) que las políticas de igualdad han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.

La siguiente aseveración más marcada por los hombres quienes la señalan en un 83,33% con 5 respuestas, es el aumento de la participación de las mujeres en el ámbito político.

El resto de las afirmaciones o no han sido señaladas o lo han sido por el 50% de los hombres.

PREGUNTA 13. De la siguiente lista, marque la afirmación que más se aproxime a la idea que usted tiene sobre los 31 ayuntamientos de la isla de Tenerife.

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
1	2,38	Todos tienen un Plan de Igualdad Municipal.	0	0,00
9	21,43	Menos de 15 tienen un Plan de Igualdad Municipal.	1	16,67
23	54,76	No todos tienen Plan de Igualdad Municipal, pero todos desarrollan acciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	3	50,00
9	21,43	Los ayuntamientos lo único que hacen es realizar actividades para celebrar fechas señaladas como el 8 de marzo “Día Internacional de las Mujeres” o el 25 de Noviembre “Día Internacional contra la Violencia de Género”.	2	33,33
42	100,00	TOTAL	6	100,00

El 54,76% de las mujeres coinciden en la creencia de que a pesar de no tener todos los ayuntamiento de la isla de Tenerife recogidas en un Plan de Igualdad las acciones que desarrollan dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sí que todos desarrollan acciones con esa finalidad.

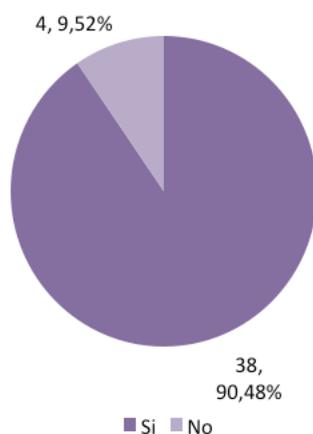
Un 21,43% cree que los ayuntamientos solamente desarrollan actividades puntuales en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. Un 21,43% piensa que menos de 15 ayuntamientos tienen Plan de Igualdad Municipal, mientras que solamente el 2,38%, que representa una respuesta, tiene la idea de que todos tienen Plan de Igualdad Municipal.

En relación a los hombres, también las respuestas mayoritarias se dividen entre aquellos que creen que a pesar de no tener todos los ayuntamientos Plan de Igualdad Municipal sí que todos ejecutan acciones para la igualdad (el 50%) y aquellos que creen que las acciones son puntuales ante fechas determinadas (el 33,33%).

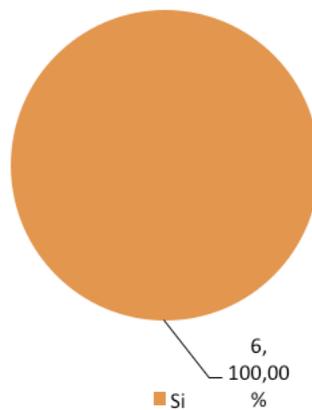
Solamente uno cree que menos de 15 ayuntamientos tienen Plan de Igualdad Municipal y ninguno ha marcado como opción viable la primera de ellas.

PREGUNTA 14. En el Cabildo de Tenerife, ¿recuerda que se haya realizado alguna acción que promueva los derechos de las mujeres?

Mujeres:



Hombres:



La amplia mayoría de mujeres y la totalidad de los hombres tienen conocimiento de alguna acción impulsada por el Cabildo de Tenerife dirigida a la promoción de los derechos de las mujeres.

PREGUNTA 15. Nombre la acción (de las desarrolladas por el Cabildo para promover los derechos de las mujeres) que le haya parecido más interesante y explique el por qué.

Esta pregunta solo debía ser contestada en el caso de haber contestado afirmativamente la pregunta anterior.

Al objeto de sistematizar las respuestas, se han agrupado bajo diversos epígrafes. A continuación se presentan los epígrafes acompañados de la transcripción literal de las respuestas dadas por mujeres y por hombres.

Respuestas de las mujeres:

Formación y Sensibilización

- *Taller ¿Qué es eso del feminismo?, porque a veces nos damos cuenta que partimos de unos conocimientos previos que no se tienen. En segundo lugar, la exposición mujeres escritoras canarias, porque fue el impulso y el reconocimiento de las mujeres que en muchos casos se desconocían y, por último, el taller la imagen de la mujer en la publicidad porque se trabaja muy bien contra los estereotipos y roles de género.*
- *Acciones formativas, es una de las maneras a dar a conocer a las mujeres sus derechos y de sensibilizar a la población en general.*
- *Cursos de formación. Talleres de sensibilización.*
- *Formación a mujeres empresarias del ámbito rural -se valora y reconoce el trabajo e impulso que han tenido para la economía-; se les forma para adaptarse a los nuevos tiempos para mejorar sus competencias.*
- *Jornadas sobre el género y la salud, donde se introdujeron aspectos como la discapacidad.*
- *La oferta de los talleres de sensibilización.*
- *Plan de formación del área de la mujer donde a las diversas asociaciones de la isla se las invitaba a formarse en cuestiones importantes para empoderar el asociacionismo. (Año 2005-2006).*
- *Plan de formación en perspectiva de género para personal técnico y político de la isla de Tenerife.*
- *Realización de cursos formativos sobre legislación en materia de igualdad, facilitó el conocer la legislación y su aplicación.*



- Se realizaron talleres de sensibilización en los centros educativos de primaria y secundaria, pero si esto no se continúa no tendrán impacto en la población.
- Talleres de sensibilización y concienciación hacia la igualdad de género, destinados tanto a colectivos de mujeres, como al personal técnico y político de administraciones locales, ya que informar en este campo, pasa por promover los derechos de las mujeres.
- Talleres de sensibilización/concienciación en los municipios dirigidos a mujeres.

Promoción de la igualdad en el ámbito rural

- Acciones dirigidas a promover la igualdad de las mujeres en el medio rural. Nuestra realidad se contextualiza en el mundo rural, donde el sector económico mayoritariamente es el primario. Por ello esta iniciativa fue interesante, incluir la perspectiva de género en las acciones vinculadas a la actividad agraria. Sensibilizando no solo al colectivo de mujeres, sino también al de hombres.

Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género

- Apertura y mantenimiento del Centro de Información y Asesoramiento.
- La existencia del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género.
- La puesta en marcha del CIAG, me parece una buena acción por la oportunidad que ofrece a las mujeres siendo atendidas integralmente. Y por las actividades que ofrece al público en general para fomentar la prevención de la V.G. y contribuir a la creación de nuevos valores sociales más igualitarios.
- Puesta en marcha del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género, ya que al ofrecer de forma simultánea servicios de información y asesoramiento dirigidos a las mujeres, la ciudadanía en general, las administraciones locales, las asociaciones y las empresas, permite alcanzar un mayor impacto y posibilita la creación de sinergias.

Dinamización y Fortalecimiento de las Asociaciones de Mujeres

- Como acción concreta no, ha sido un conjunto de acciones, como la sensibilización o la dinamización de las asociaciones de mujeres de la Isla.
- Encuentro Comarcal a nivel insular, porque se intercambiaron experiencias y supimos la realidad de cada municipio.

- Las acciones de apoyo a la creación y consolidación de redes comarcales de asociaciones de mujeres, en la medida en que han contribuido a fortalecer el tejido asociativo de mujeres de la isla.
- Programas formativos anuales para Asociaciones de Mujeres. Porque en las diferentes temáticas que se abordaban se trataban los derechos de las mujeres desde una perspectiva amplia y diversa.

Impulso de Planes Municipales de Igualdad

- Orientación para la creación e impulso de planes municipales de igualdad y/o actividades relacionadas.
- La incorporación de los planes de igualdad en la corporación municipal. Porque nos han informado sobre cómo elaborar un plan.

I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife

- I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.
- Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.
- Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, ya que constituyó un paso importante para el planteamiento de una nueva política de igualdad.

Atención a mujeres en situación de violencia de género

- (No sé los nombres ni recuerdo con detalle pero sí he ido viendo muchas) Formación Atención Víctimas violencia Acogida web.
- Igualdad ante la posibilidad de violencia de género, tienen un departamento destinado a ello, me parece interesante porque le facilitan información y/o ayudas a mujeres.

Proyectos europeos

- Iniciativa Equal Futur@.
- "Enrédate sin machismo" porque informa, educa y va dirigido a una población de riesgo.

Otras

- Ayuda en cumplimiento de normativa. No conozco otra.
- Consejo Insular.

Como se observa en la tabla presentada, son las acciones de formación y sensibilización las que se consideran más interesantes entre las mujeres que han cumplimentado el cuestionario, seguida de la puesta en marcha y funcionamiento del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género y las acciones desarrolladas con las asociaciones de mujeres para su dinamización y fortalecimiento.

Respuestas de los hombres:

Formación
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Acciones formativas de lenguaje sexista.</i> • <i>El curso para personal laboral de los ayuntamientos sobre plan formativo de igualdad, ya que es necesario que se formaran a las personas que trabajan directamente en este ámbito.</i>
I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife
<ul style="list-style-type: none"> • <i>I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades.</i>
Marco Estratégico
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Elegir una es complicado porque estamos implicados en dichas acciones. Pero creo que el propio Marco Estratégico es un camino novedoso y esperanzador para aglutinar las políticas en igualdad de todas las administraciones de Tenerife.</i>

También en el caso de los hombres son las acciones de formación las que mayor calado han tenido.

PREGUNTA 33. Marque las tres afirmaciones con las que esté más de acuerdo.

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
0	0,00	Ya existe Igualdad entre mujeres y hombres, las leyes así lo recogen.	1	16,67
27	62,49	El trabajo en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es prioritario.	5	83,33
0	0,00	Esto de la Igualdad de Género es una moda.	0	0,00
0	0,00	Este tipo de políticas (de igualdad) solo benefician a las mujeres.	1	16,67
0	0,00	Las desigualdades entre hombres y mujeres desaparecen por sí solas, sin hacer nada.	0	0,00
1	2,38	El Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre el ámbito privado (intrafamiliar).	0	0,00
21	50,00	El impulso esencial para que el tema de la desigualdad de género entrara en la agenda de los poderes públicos se debe al movimiento feminista.	1	16,67
1	2,38	Las políticas de igualdad de género discriminan a los hombres.	1	16,67
1	2,38	El trabajo por la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sirve para nada.	0	0,00
38	90,48	Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva.	6	100,00
30	71,43	Para el diseño, planificación y evaluación en políticas de igualdad de género se requiere una formación especializada en la temática.	3	50,00
9	21,43	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone ofrecer medidas dirigidas exclusivamente a las mujeres para prevenir y/o compensar las desventajas resultantes del sistema socioeconómico actual.	1	16,67



De las afirmaciones expuestas en la pregunta 33, cuatro de ellas han sido respondidas por el 50% o más de las mujeres, destacando una de ellas que ha sido señalada por el 90,48% de las mismas, a saber: *“Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva”*.

Aquellas respuestas que inciden sobre la no necesidad de las políticas de igualdad o el beneficio que genera en las mujeres en detrimento de los hombres no han sido señaladas por ninguna mujer a excepción de una que sí que señala alguna de esas alternativas.

Más del 50% de los hombres señalan las alternativas relativas a la prioridad del trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a que hay que seguir trabajando en ese sentido.

La mitad de los hombres reconocen la importancia de contar con personal que tenga una formación especializada para el diseño, planificación y evaluación en políticas de igualdad de género.

Cabe destacar que un hombre ha señalado que al haber conseguido la igualdad formal ya se ha conseguido la igualdad real y efectiva y que las políticas de igualdad solo benefician a las mujeres y además discriminan a los hombres.

Así mismo, solo uno de ellos reconoce el papel del movimiento feminista en los avances alcanzados.

2.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES CON COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN.

Los resultados de las preguntas relativas a este apartado se presentan en función del tipo de entidad con compromiso de participación a la que pertenece la persona que responde al cuestionario sin desagregar los datos por sexo.

PREGUNTA 16. La entidad que usted representa cuenta en su organización interna con... Siendo:

- **A:** Área o departamento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **B:** Comisiones o grupos de trabajo dedicados a abordar una temática diferente relacionada con la igualdad.
- **C:** Comisión o Comité de Igualdad.
- **D:** Los Estatutos de la entidad recogen el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **E:** Un Plan de Igualdad.
- **F:** Asesoramiento especializado en género por una consultoría o recurso externo.
- **G:** Un protocolo de actuación en materia de Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo.
- **H:** En la Responsabilidad Social Corporativa de la entidad se integra el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **I:** Ninguna de las respuestas anteriores.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Asociaciones de Mujeres	1	1	0	6	0	0	0	1	1
Ayuntamientos	14	4	1	0	6	5	2	4	1
Comisión Interdepartamental	8	6	4	1	5	6	1	1	0
Consejo Insular de la Mujer	1	3	2	2	2	0	0	2	0
Empresas	0	1	2	1	2	0	1	0	0
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	1	2	1	3	0	0	0	1	1
Sindicatos	2	0	0	1	2	0	0	0	0

De las 8 Asociaciones de Mujeres de la isla que cumplimentaron el cuestionario, 6 de ellas indican que en su asociación el compromiso con la igualdad se integra en los estatutos de la misma. Por su parte solamente en una ocasión las asociaciones de mujeres marcan las alternativas A, B, H e I.

El 82,35% de los ayuntamientos (14 de los 17) indican tener un Área o Departamento de Igualdad, siendo menos representativas las respuestas para el resto de indicadores que en ningún caso llegan al 50%. Cabe destacar que solamente dos de los ayuntamientos indican tener un protocolo de actuación en materia de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo cuando por la Ley Orgánica 3/2007 lo deben negociar con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la Comisión Interdepartamental, constituida por personal del Cabildo de Tenerife se observa un desconocimiento de las actuaciones en el marco de las políticas de igualdad que el propio Cabildo ha puesto en marcha, ya que:

- 2 de las 10 personas que la integran y han respondido al cuestionario desconocen la existencia de la Unidad de Igualdad.

- Solamente 4 identifican la Comisión Interdepartamental como una Comisión de Igualdad.
- Cinco identifican el Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife como el Plan de Igualdad de la organización.
- Seis manifiestan tener una consultoría externa en género cuando el CIIADG o la Unidad de Igualdad son un recurso propio del Cabildo Insular de Tenerife a los cuales podrías recurrir.
- 1 cree que existe un protocolo de actuación en materia de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, protocolo que el Cabildo de Tenerife todavía no ha elaborado aunque está en proceso de elaboración.

De los cuatro cuestionarios recabados de las integrantes del Consejo Insular de la Mujer, el 50% o más indican tener en el seno de sus entidades las alternativas B, C, D, E y H.

De las dos empresas que contestaron al cuestionario, ambas indican tener Comisión de Igualdad y Plan de Igualdad en el seno de su entidad. Cabe destacar que ninguna tiene en el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa recogido el principio de igualdad como principio rector de sus actuaciones.

Los cuestionarios de las Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales ponen de manifiesto que a pesar de que más de la mitad cuenta en sus estatutos con el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la práctica ese compromiso es escaso y no se materializa en actuaciones concretas.

Por último los dos sindicatos que han contestado al cuestionario indican tener un área específica de igualdad y un Plan de Igualdad, y solamente uno de ellos argumenta tener en el marco de sus estatutos recogido el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La pregunta 16 cuenta con un espacio para integrar aquellas actuaciones que no han sido recogidas anteriormente, siendo cumplimentado en dos ocasiones con lo siguiente (transcripción literal):



- *“Asesoramiento especializado en materia de género desde la propia entidad, a través de las profesionales y miembros de la misma”* (Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales).
- *“Formación en materia de igualdad”* (Sindicato).

PREGUNTA 17. ¿La entidad a la que representa ha adoptado medidas dirigidas a su personal que garantizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres?

Siendo:

- **A:** No ha adoptado medidas.
- **B:** Sí y las aplica.
- **C:** Sí, pero no las aplica.
- **D:** Sí, las aplica pero con dificultades para quien la solicita.
- **E:** Existe un documento que las recoge.
- **F:** El documento que recoge las medidas se facilita a todo el personal.
- **G:** La entidad no tiene personal contratado.
- **H:** Usted no tiene información sobre este tema.

	A	B	C	D	E	F	G	H
Asociaciones de Mujeres	2	3	0	0	0	0	3	0
Ayuntamientos	7	5	0	1	3	2	0	1
Comisión Interdepartamental	0	6	0	2	4	3	0	1
Consejo Insular de la Mujer	2	0	0	0	1	0	0	1
Empresas	0	0	1	1	1	0	0	0
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	1	3	0	0	0	0	0	0
Sindicatos	0	1	0	0	0	0	0	1

De la totalidad de las respuestas que han sido 56, ya que cada persona podía marcar más de una alternativa, la mayoritaria ha sido aquella según la cual en las entidades se han puesto en marcha medidas de conciliación para el personal y son aplicadas (marcada en 18 ocasiones), siendo los dos únicos tipos de entidades en las que nadie ha marcado esta opción el Consejo Insular de la mujer y las Empresas.

En esta pregunta se incluye un apartado de Otros al objeto de recoger otras opciones no contempladas, siendo las respuestas de las personas que contestan al cuestionario las siguientes (transcripción literal):

- *“Las que aplica son las contempladas por ley”.*
- *“Se están aplicando las medidas que están establecidas en la legislación”.*

PREGUNTA 18. Atendiendo a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que ha puesto en marcha su entidad. Nombre las medidas que, en su opinión, sean la más positiva o la menos positiva.

Esta pregunta únicamente debía contestarse en el caso de haber marcado en la pregunta anterior las alternativas *“Sí y las aplica”*, *“Sí, pero no las aplica”* y *“Si, las aplica pero con dificultades para quien la solicita”*.

Al objeto de sistematizar las respuestas, se han agrupado bajo diversos epígrafes. A continuación se presentan los epígrafes acompañados de la transcripción literal de las respuestas dadas.

Las más positivas:

Horario flexible
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del horario a la conveniencia de la trabajadora y del servicio. • Adaptación del horario laboral. • Adaptación horaria. • El horario flexible. • Flexibilidad en el horario, el poder adaptarlo en caso de necesidad por un problema familiar por ejemplo. • Flexibilización de horarios. • Flexibilización horaria. • Horario flexible. • Horario flexible, conciliación por cuidado de hijo/a. • Se negocia con el personal el poder realizar determinados trabajos en la casa. Se es flexible en el horario laboral según circunstancias. Trabajamos por objetivos y somos flexibles para poder cumplirlos. • Horario semiflexible. • Flexibilidad horaria. • Adaptación en cuanto a flexibilidad horaria por cuidado de hijos.
Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • La dispensa por enfermedad sobrevenida de un menor.
Permisos, licencias y reducción de horario para el cuidado de personas dependientes
<ul style="list-style-type: none"> • Permisos/licencias o reducción horario para cuidado de hijos/las • Reducción jornada laboral. • Reducción de jornada laboral atendiendo a los horarios del trabajador/a y oferta de servicios para la conciliación familiar.
Otras
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un procedimiento que mejora las condiciones de la ley. • Igualdad de trato.

Las menos positivas:

Horario flexible
<ul style="list-style-type: none"> • Existe aparejado una reducción de salario (El horario flexible). • Que el horario flexible, sea tan inflexible. • La flexibilidad horaria para los que tienen hijos mayores de 12 años.
Otras
<ul style="list-style-type: none"> • La burocracia que se solicita para aplicar la anterior medida La dispensa por enfermedad sobrevenida de un menor. • Acumulación de horario de lactancia de forma correlativa. • En ocasiones los plazos que nos imponen las administraciones alteran de forma negativa el ritmo del trabajo diario. • Horario de presencia obligada que a veces coincide con visita a tutoría en centros escolares. • Imprevisibilidad de las acciones a realizar. • Ninguna. • No valoro que haya alguna menos positiva. • Ampliación del permiso de paternidad en un total de 5 días. • Las características de la actividad de la empresa que imposibilita la conciliación en muchos casos.

Se observa como las medidas consideradas más positivas tienen que ver con la flexibilidad de horarios.



PREGUNTA 19. Si la entidad a la que representa ha adoptado medidas específicas de compromiso con la igualdad de oportunidades, marque cuáles son esas medidas en el siguiente listado.

Siendo:

- **A:** Utiliza imágenes y un lenguaje No sexista en la publicidad.
- **B:** Incluye en documentos corporativos información que alude explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **C:** Financia o desarrolla proyectos específicos cuya finalidad es mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **D:** Coopera y potencia relaciones con entidades e instituciones que centran su labor en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **E:** Se incluye entre los valores o principios de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **F:** Convoca ayudas económicas para la implantación de acciones que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **G:** Introduce mecanismos que aseguran objetividad y transparencia en los procesos de selección.
- **H:** Imparte cursos de formación en horario laboral.
- **I:** Ha puesto en marcha medidas que favorecen la conciliación que van más allá de lo que obliga la ley.
- **J:** Imparte cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cabe destacar que la pregunta 19 han contestado un total de 39 personas de las siguientes entidades:

- 7 de las 8 Asociaciones de Mujeres.

- 13 de los 17 ayuntamientos.
- 7 de las 10 personas que forman parte de la Comisión Interdepartamental del Cabildo.
- Las 4 personas que forman parte del Consejo Insular.
- Las 2 personas en representación de empresas.
- Las 5 personas en representación de las Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.
- Una de las personas de los sindicatos.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Asociaciones de Mujeres	5	3	6	6	5	0	0	3	3	5
Ayuntamientos	9	5	8	9	7	1	2	8	1	8
Comisión Interdepartamental	3	1	5	2	2	2	3	5	1	4
Consejo Insular de la Mujer	2	3	4	3	2	1	1	2	0	4
Empresas	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	4	2	2	5	4	0	0	4	1	2
Sindicatos	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
TOTAL	25	14	25	26	21	4	6	23	8	25

La alternativa que ha sido más marcada por las personas que han contestado a esta pregunta ha sido la D con un 66,67%. Le sigue las alternativas A, C la J marcadas las tres por el 64,10% de las 39 personas.

La medida que más adoptan las entidades y que han señalado 26 de las personas que han cumplimentado el cuestionario han sido aquella según la cual la entidad de referencia coopera y potencia relaciones interinstitucionales para promover la

igualdad, siendo quienes más han señalado esta opción los ayuntamientos seguido de las Asociaciones de Mujeres.

Las tres medidas siguientes más señaladas han sido la relacionada con el uso d un lenguaje no sexista en el seno de la organización, aquella según la cual la entidad financia o desarrolla proyectos de igualdad y la que hace referencia a la impartición de cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cada una de ellas señalada por 25 de las 39 personas que contestan a esta pregunta.

La que menos incidencia ha mostrado con 4 respuestas (representando un 10,26%) ha sido aquella según la cual la entidad convoca ayudas económicas para la implantación de acciones para la igualdad.

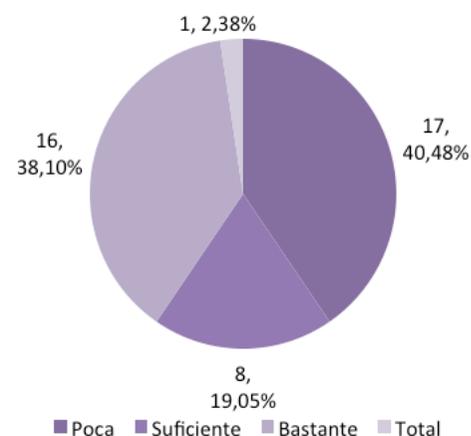
En el apartado Otras, se han recogido la siguiente (transcripción literal):

- “Acciones positivas”.

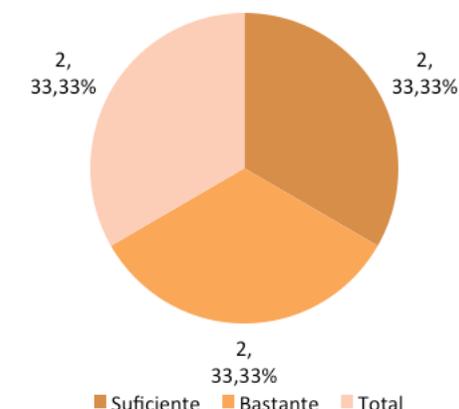
2.4. PERCEPCIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE SEXO.

PREGUNTA 20. En su opinión, en la actualidad, ¿cuánta libertad tienen las mujeres para decidir sobre su vida?

Mujeres:



Hombres:



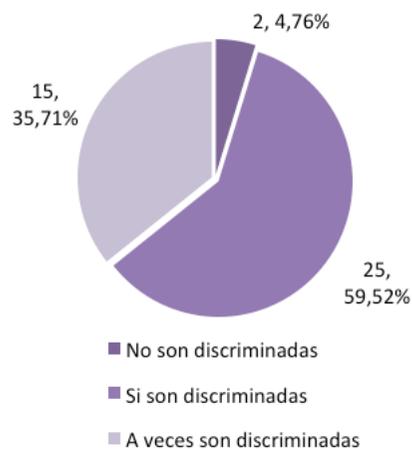
Las mujeres en ningún caso han marcado la opción “Ninguna” al igual que los hombres participantes junto con “Poca”, motivo por el cual no se incluyen en las gráficas de referencia.

Se observa como los hombres dan el mismo número de respuestas a las tres opciones según las cuales se entiende que las mujeres tienen un grado de libertad alto. El 66,66%, consideran que las mujeres han alcanzado grandes cotas de libertad para decidir sobre su vida ya que las respuestas mayoritarias han sido “Bastante” y “Total”, en el caso de las mujeres ese porcentaje solo supone el 40,48% el mismo que considera que el grado de libertad es todavía escaso al marcar la opción “Poco”.

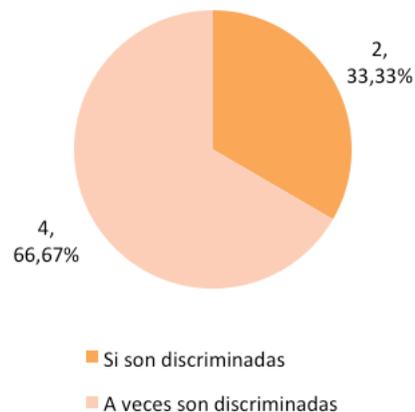


PREGUNTA 21. ¿Considera usted que las mujeres con respecto a los hombres...?

Mujeres:



Hombres:



Entre las mujeres existe acuerdo en que las mujeres son discriminadas, ya a excepción de 2 que responden que no son discriminadas, el resto responde mayoritariamente que sí lo son con 25 respuestas o que lo son en algunas ocasiones con 15 respuestas. Por su parte la mayoría de los hombres entienden que las mujeres son discriminadas a veces, en función de la situación de la que se trate.

En esta pregunta se ofrece un espacio para que, quien lo estime oportuno, comentar la elección realizada y estas son las respuestas (transcripción literal):

Respuestas de las mujeres:

- “Considero que a veces, porque se ha avanzado bastante y hay menos situaciones de discriminación. Pero también es cierto que según en qué lugar del mundo nos situemos. Porque tenemos reconocido el derecho a no ser discriminadas pero no se cumple igual en todos los sitios. De ahí que respondiera “A VECES”.
- “Depende cada caso y cada mujer”.
- “El sistema patriarcal sigue vigente”.
- “En diferentes ámbitos sufrimos trato desigual con respecto a los hombres, no contamos con las mismas oportunidades”.
- “En la situación de aspirar a altos cargos, sueldos,...”.
- “En un municipio rural, dónde hay tanta cultura arraigada...”.
- “Estructuralmente en nuestra sociedad las mujeres seguimos sufriendo discriminación, social, laboral, económica y familiar. La perfección del patriarcado consiste en que muchas mujeres asumen dicha discriminación como algo normal y “que deben hacer”, la falta de toma de conciencia con respecto a dichas desigualdades está haciendo que se siga perpetuando en el tiempo esta desigualdad entre mujeres y hombres”.
- “Existen discriminaciones de género en todos los aspectos de la vida social y así lo ponen de manifiesto las estadísticas actuales”.
- “Existen numerosos ámbitos en los que todavía hoy hay diferencias entre hombres y mujeres: doméstico, económico-laboral, ocio, formación”.
- “La discriminación sigue existiendo en el acceso al empleo y a determinados puestos de empleo, en los salarios que perciben, en el reparto desigual de las cargas familiares, entre otros”.
- “La discriminación indirecta es tan sutil que a veces pasa desapercibida, como el maltrato psicológico por ejemplo, pero existe, está latente a diario en la mayoría de los espacios, aun no siendo una la víctima directa”.
- “Las discriminaciones que sufren las mujeres han aumentado con la crisis: acceso a empleos con peores condiciones, acoso sexual, violencia de género, discriminaciones salariales...”.
- “Las mujeres continuamos sufriendo discriminación, falta de igualdad de oportunidades, falta o vulneración de derechos en todo el planeta”.
- “Las mujeres son discriminadas en diferentes ámbitos el más usual el ámbito doméstico donde se sigue manteniendo discriminación en cuanto al mismo, a nivel laboral, también, con diferentes salarios, etc., en cuanto a los medios de comunicación, etc.”.

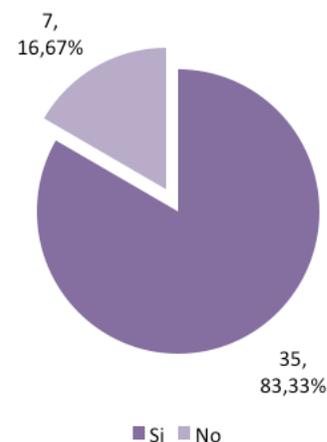
- “No poder elegir es una forma de discriminación”.
- “Parten de una situación de desigualdad en todos los ámbitos”.
- “Por cuestiones de cargo, cuestiones económicas”.
- “Porque siguen reproduciéndose estereotipos de una generación a otra que provocan desigualdades y por tanto discriminación”.
- “Porque depende mucho de las condiciones económicas y sociales de esa mujer”.
- “Se dan discriminaciones en el ámbito laboral, en el acceso a los recursos, etc., discriminaciones patentes hoy en día”.
- “Se ha visto un avance, pero sigue habiendo discriminación y por tanto hay mucho que hacer”.
- “Segue soportando discriminaciones por razón de género”.
- “Tenemos que seguir dando explicaciones y demostrando que valemos para ocupar nuestro lugar”.

Respuestas de los hombres:

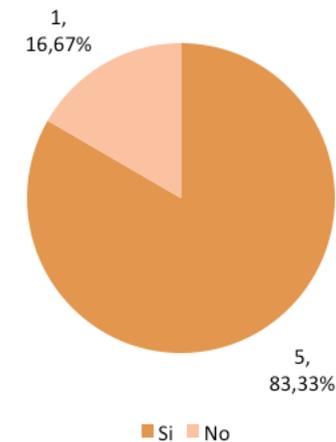
- “La pregunta no es muy objetiva, al igual que la anterior depende de muchas circunstancias y no se puede responder de manera tan simple”.
- “Los parámetros que marcan esta sociedad así lo indican: menos retribuciones por el mismo puesto de trabajo, menos presencia pública en cargos, menos representación en consejos de administración de empresas, etc.”.
- “Es un mecanismo automático por los estereotipos de género que existen”.

PREGUNTA 22. Esta discriminación que sufren las mujeres ¿le provoca a usted un malestar en su vida diaria?

Mujeres:



Hombres:



Mujeres y hombres manifiestan que la discriminación que sufren las mujeres les provoca algún tipo de malestar, suponiendo el mismo porcentaje en las mujeres y en los hombres, el 83,33%.

PREGUNTA 23. ¿Podría decir en qué aspectos le provoca malestar las discriminaciones que sufren las mujeres? Nombrar tres aspectos.

Esta pregunta solamente debía ser cumplimentada cuando en la anterior se había dado un sí por respuesta. En este sentido respondieron 43 mujeres y 5 hombres.

Al igual que en otras preguntas se han recopilado aquellas respuestas similares bajo diferentes epígrafes.



Respuestas de las mujeres:

Desigualdad en el ámbito laboral

- *A nivel laboral.*
- *Laboral.*
- *Laboral.*
- *Trabajo.*
- *Trabajo.*
- *Cambio de turno.*
- *Discriminación laboral.*
- *En el acceso a un puesto de trabajo por estar en edad fértil.*
- *El sometimiento en el mundo laboral.*
- *En el laboral, por estar sometida, como muchas otras mujeres, a una gran inestabilidad en el empleo.*
- *Acceso y mantenimiento del empleo*
- *Laboral.*
- *Económico-laboral.*
- *Discriminación laboral.*
- *Cargar mercancía.*
- *Difícil acceso a ofertas de trabajo.*
- *Que a las mujeres se les imposibilite acceder a puestos que son considerados propios de los hombres.*
- *A nivel laboral.*
- *No poder acceder al mundo laboral por las cargas familiares.*
- *Las desigualdades que se producen en el ámbito laboral.*

Violencia contra las mujeres

- *Violencia de género.*
- *En las distintas violencias de género que sufrimos (incluida la lesbofobia y transfobia).*
- *En temática de violencia de género hacia las mujeres.*
- *Violencia contra las mujeres.*
- *Machismo y violencia de género.*
- *Violencia contra las mujeres.*
- *En el trato vejatorio que reciben por parte de sus parejas, sobre todo de personas mayores.*
- *La violencia de género.*
- *La violencia de género.*
- *Me produce malestar que las mujeres sigan sufriendo relaciones de parejas donde existe violencia*
- *Violencia de género.*
- *El acoso sexual.*
- *Violencia de género.*
- *En la identidad personal, por pertenecer a un género colocado en una posición de subordinación y hacia el que se ejerce violencia machista.*
- *En el miedo que les hacen tener. Ejemplo: si van a algún sitio, miedo a la reacción al volver a casa.*

Desigualdad en el acceso y reparto de los recursos económicos

- *Económico.*
- *Pobreza y desigual reparto de recursos.*
- *En la falta de recursos económicos de la mujer que en ocasiones hace que dependan de sus parejas o no tomen decisiones importantes en la vida.*
- *En el económico, por disponer de ingresos más bajos, con la consiguiente dificultad para hacer frente a las necesidades básicas.*
- *En la feminización de la pobreza.*

Socialización diferencial de género

- *La repetición de estereotipos de género a través de medios de comunicación y otro tipo de medios.*
- *Educación reglada y familiar- roles.*
- *Educación.*
- *Educación que reproduce estereotipos de género.*
- *A nivel educativo. Entre la población joven veo relaciones desiguales y de control.*

Desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo

- *Diariamente percibo como las mujeres seguimos asumiendo, en una gran mayoría el cuidado de los hijos e hijas y de nuestros mayores.*
- *Me produce malestar que las mujeres sigan sufriendo discriminación en el hogar.*
- *En temática de labores domésticas.*
- *Familia.*
- *La consideración de la mujer como ser subordinado.*
- *Diferencias en las responsabilidades diarias como el cuidado de los hijos y de más familiares.*
- *Las desigualdades que se producen en el ámbito familiar.*
- *Hogar.*
- *Que las mujeres continúen sin visibilizarse socialmente en las mismas proporciones que los hombres.*
- *Reparto desigual en el espacio privado.*

Falta de sensibilidad hacia las discriminaciones y conocimientos en torno a la materia

- *No hay conciencia de desigualdad ni de discriminación.*
- *Es una batalla constante en primer lugar, con ellas mismas, para que se conciencien de las consecuencias que sufren en sus vidas diarias por esa discriminación.*
- *Los avances son muy lentos. La percepción de que es cosa de mujeres..*
- *Diariamente percibo como la palabra igualdad se ha ido vaciando de contenido, cada día más, en nuestra sociedad, especialmente por parte de la clase política. La crisis podía haber sido una oportunidad y sin embargo ha sido una disculpa para retroceder.*

Actitudes machistas y sexistas

- *En el neomachismo de la vida cotidiana.*
- *Batalla con quienes la ejercen y no se percatan de ello.*
- *Las mujeres podemos ser capaces de dirigir, resolver, defender.*
- *Aguantar agravios comparativos sexistas.*
- *A nivel social. Perteneczo a un grupo discriminado por considerarse inferior. (Sexo débil).*

Desigualdad retributiva

- *Sociedad no igualitaria. Salarios más bajos para las mujeres.*
- *Diferencia salarial entre mujeres y hombres.*
- *Me produce malestar que las mujeres por un mismo trabajo cobren menos que los hombres.*

Falta de libertad en la toma de decisiones

- *En la prohibición que les hacen de determinadas cosas, Ejemplo: asistir a reuniones de mujeres, salir...*
- *Libertad toma decisiones y elección de vida- ocio...*
- *Control de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres.*

Dificultades para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- *En las dificultades que se le presentan a las mujeres para acceder a la formación/ocio/trabajo por no poder conciliar.*
- *Conciliación vida laboral y personal.*
- *Que a pesar de las diferentes leyes existentes la situación de la mujer aún es complicada para conciliar la vida personal y laboral.*

Ausencia de mujeres en puestos de toma de decisiones

- *Diariamente percibo como las mujeres seguimos siendo las grandes ausentes en la toma de decisiones importantes para la población.*
- *Obstáculos para acceder a los ámbitos de toma de decisiones.*



Uso de un lenguaje sexista

- *Utilización del lenguaje machista.*
- *Lenguaje.*

Otras

- *Impotencia.*
- *Porque las mujeres podemos físicamente con cosas al igual que los hombres.*
- *En mi vida personal. Soy persona con derechos, mujer y madre de una niña.*
- *Me provoca tristeza que se produzcan estas discriminaciones, generando en mí más motivación para trabajar por eliminar las mismas.*
- *Conflictos al interactuar con personas que llevan a cabo conductas discriminatorias hacia las mujeres, en el ámbito familiar, de amistades, etc.*
- *Enfado.*
- *Social.*
- *Preocupación, ante los sucesivos recortes que impidan el desarrollo de campañas que combatan dicha discriminación.*
- *Frustración personal al observar que no se han conseguido algunos logros básicos en cuanto a la erradicación de desigualdades manifiestas entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos.*
- *Social.*
- *Gimnasio.*
- *Participación social.*
- *Muchas ocasiones, impotencia y frustración...mi trabajo es a diario con ellas, así que mi malestar en muchas ocasiones es laboral, pero por ende, social y personal, sobre todo.*
- *Político.*
- *Malestar por ser consciente de la escasez de políticas de igualdad por parte de las entidades públicas, y que se considere la importancia y necesidad de las mismas.*
- *Personal.*
- *Psicológico.*
- *Es cuestión de justicia social. Además eliminando discriminaciones se aprovechan todas las capacidades, por tanto, se progresa más.*
- *Frustración.*

Respuestas de los hombres:

Violencia contra las mujeres

- *Malos tratos.*

Desigualdad en el ámbito laboral

- *Desigualdad laboral.*
- *Empresarial.*

Socialización diferencial de género

- *Estoy cansado de mantener conversaciones donde salen estereotipos hacia las mujeres, me resulta incómodo e injusto.*
- *Prefiero vivir en una sociedad donde el concepto de igualdad fuera algo natural, las mujeres padecen una mayor carga, en todos los estamentos de la vida (familiar, laboral, hogar, etc).*

Falta de libertad

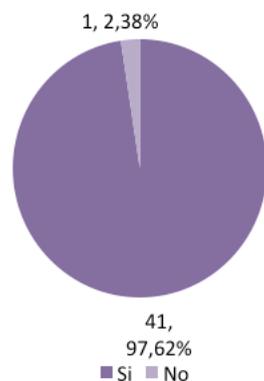
- *Libertad.*

Otras

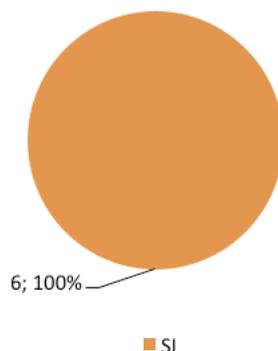
- *El hecho de que considere que existen injusticias me molesta, y una situación de discriminación me parece injusta.*
- *En el personal, pienso que no me implico todo lo que debiera en algo tal importante.*
- *Social.*
- *Igualdad.*
- *Político.*
- *Respeto.*

PREGUNTA 24. ¿Considera que la vida de las mujeres ha cambiado en los últimos 20 años?

Mujeres:



Hombres:



A excepción de una de las mujeres, todas las personas que han respondido al cuestionario consideran que la vida de las mujeres ha cambiado.

PREGUNTA 25. ¿En qué diría que ha cambiado la vida de las mujeres? Nombrar un máximo de tres aspectos.

Esta pregunta debía contestarse siempre que se hubiera respondido que si en la anterior. En este sentido, son 41 las mujeres que contestan y 6 hombres.

Los epígrafes que recogen las respuestas dadas y las propias respuestas son las que se exponen a continuación:

Respuestas de las mujeres:

Mayor sensibilización social hacia las discriminaciones

- Hay más conciencia en la sociedad sobre el drama de la violencia hacia las Mujeres.
- En que la violencia de género se entiende como un problema social y no un problema de pareja.
- Hay más conciencia.
- Más concienciadas.
- Que se sienta asistida por una red de recursos asistenciales contra la violencia de género.
- Toma de conciencia de derechos.

Legislación

- Derechos formales.
- Legislación materia de violencia de género.
- Sus derechos para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Mayor reconocimiento de derechos.

Mayores cotas de libertad, autonomía e independencia

- Libertad.
- Mayor autonomía.
- Más libertad para decidir su vida: estudios, trabajo, familia...
- A medida que la mujer se ha ido incorporando a la vida laboral ha ganado en libertad.
- Mayor independencia y autonomía.
- En que las mujeres pueden tomar decisiones sobre la reproducción.
- Mayor autonomía personal.
- Seguridad.
- Conducen.
- La salud sexual y reproductiva, control de natalidad.
- Sumisión (es algo menor).



- *No necesita permiso del marido para ir al banco.*
- *Independencia.*
- *Libertades.*
- *Derechos y libertades.*
- *Puede divorciarse.*
- *Para algunas mujeres, poder en la toma de decisiones, más libres.*
- *Se posicionan más.*
- *Independencia económica.*
- *Mayor independencia.*
- *Libertad sexual.*
- *Libertad.*
- *Autoestima.*
- *Mayor autonomía e independencia.*
- *La opción de diferentes modelos de familia.*
- *Económico.*

Aumento de la participación en el ámbito educativo y de formación

- *Acceso a la formación y el empleo.*
- *Formación.*
- *Acceso a la formación.*
- *Más formadas.*
- *Mayores niveles educativos.*
- *Educación.*
- *Autonomía.*
- *Formación.*
- *Acceso a la educación.*
- *En la educación recibida.*
- *Formación.*
- *Mayor nivel de estudios.*
- *Estudios.*

- *Formación profesional.*
- *Aumento formativo adaptado a las mujeres para acceder al mundo laboral.*
- *Estudian.*

Aumento de la participación en el ámbito laboral en cantidad y calidad

- *Acceso a la formación y el empleo.*
- *Laboral.*
- *Vida laboral.*
- *Trabajo.*
- *Acceso al empleo.*
- *En la incorporación laboral.*
- *Trabajo.*
- *Laboral. Las mujeres están más cualificadas y trabajan en su mayoría. Se ha reducido el número de amas de casa.*
- *Incorporación al mundo laboral.*
- *Acceso al mundo laboral.*
- *En cuanto a la igualdad de acceso de los puestos de trabajo.*
- *En el trabajo.*
- *Laboral.*
- *Incorporación al mercado laboral.*
- *Mayor presencia en el mundo laboral.*
- *Amplitud de puestos a los que puede acceder en el mercado laboral.*
- *Trabajan.*
- *Incorporación en el mundo laboral.*
- *Incorporación en el mundo laboral.*
- *La cualificación profesional.*
- *Trabajo.*
- *Acceso al empleo.*
- *Trabajos con responsabilidad.*
- *Acceso laboral.*
- *Empleo.*

- *Ámbito profesional.*
- *Acceso al mercado laboral.*
- *Incremento de la población activa.*
- *Puestos de responsabilidad.*
- *Acceso a puestos de responsabilidad.*
- *Profesionalidad.*
- *Laboral.*
- *En que las mujeres se han formado y acceden a puestos de trabajos diferentes.*
- *Acceso a profesiones tradicionalmente masculinizadas.*

Mayor reparto de tareas domésticas

- *Reparto tareas.*
- *Mayor reparto igualitario de tareas.*
- *Hogar.*
- *En el hogar.*

Mayor participación en puestos de toma de decisiones

- *Una mayor representación en la política.*
- *Mayor incorporación a la vida política.*
- *Mayor presencia en el ámbito político.*
- *Representación política.*
- *Mayor poder político.*
- *Ámbito político.*
- *Política.*

Aumento de la participación social

- *Mayor participación social.*
- *Participan más.*
- *La proliferación de asociaciones de Mujeres, ha permitido que el aislamiento de las mujeres sea mejor.*
- *Participación social.*

Otras

- *Social.*
- *Personal.*
- *Personal.*
- *Relaciones familiares.*
- *Familiar.*
- *La mujer trabajadora y con familia ha cargado con más responsabilidad.*
- *Sociedad.*
- *Entorno Social.*
- *Crecer en igualdad.*
- *Algo más visibles.*
- *En el ocio*

Respuestas de los hombres:

Ámbito laboral

- *Vida laboral.*
- *Empleo.*

Conquista de derechos. Mayores cotas de libertad, autonomía e independencia.

- *Libertad de elección.*
- *Autonomía económica.*
- *Independencia económica.*
- *Autosuficiencia.*
- *Libertad.*
- *“Libertad”.*
- *Crecimiento de derechos y libertades.*
- *Ley del divorcio.*
- *Creo que, en la fecha actual, por su lucha han logrado una serie de derechos que antes no tenían.*



Ámbito educativo y de formación

- *Formación.*
- *Educación, con la llegada de las mujeres a la universidad.*

Mayor sensibilización social hacia las discriminaciones

- *Se está trabajando en la igualdad, antes ni eso.*
- *Todavía, queda mucha tarea por hacer, pero por lo menos se habla de la igualdad como algo fundamental, antes no.*

Otros

- *Desarrollo personal.*
- *Sociabilidad.*
- *Visión general.*

PREGUNTA 26. ¿Cree que las políticas de igualdad han tenido que ver en este cambio?

Esta pregunta debía ser contestada cuando se hubiera contestado afirmativamente la pregunta 24, por lo tanto han contestado 41 mujeres y 6 hombres. En todos los casos a excepción de una mujer y un hombre que contestan que no han tenido que ver las políticas de igualdad en los cambios producidos en las mujeres en los últimos 20 años, todas las mujeres y todos los hombres responden que sí. Cabe señalar que una de las respuestas negativas proviene del mundo empresarial y la otra de la Comisión Interdepartamental del Cabildo de Tenerife.

Esta pregunta contenía un espacio para comentar la elección en el caso que se estimase oportuno, espacio que ha sido cumplimentado por 27 mujeres y 3 hombres; siendo los comentarios los siguientes:

Respuestas de las mujeres:

- *“En cuanto a potenciar el papel de las asociaciones de Mujeres como entidades socializadoras y transformadoras, las pocas políticas de Igualdad que se han hecho han sido claves, pero también ha sido muy importante el desarrollo de las nuevas tecnologías”.*
- *“Las políticas de igualdad han propiciado un mayor empoderamiento de las mujeres, pero no se han generalizado resultados ni han llegado a todas las mujeres”.*
- *“Los planes de igualdad, las campañas específicas destinadas a distintos sectores de la población (población general, educativo, profesionales, empresariales, políticos...), creo que todo ha contribuido, sin olvidar que todo ello se ha llevado a cabo por una lucha de fondo de las organizaciones feministas desde la historia de las mismas”.*
- *“Inicialmente las políticas de igualdad no existían cuando se demandó otra forma de sociedad igualitaria. A día de hoy creo que si tienen que ver con los cambios actuales”.*
- *“Seguro que más que si no se hubiera hecho nada. Porque aunque unas veces más acertadas que otra, todas las acciones que se han desarrollado tenían como objetivo conseguir avanzar en la Igualdad entre mujeres y hombres”.*
- *“Aunque queda mucho camino, por ejemplo las Leyes aprobadas son una iniciativa para el cambio”.*
- *“Pero no al nivel que sería deseable”.*
- *“Ha servido para concienciar a las mujeres y a los hombres de dichos cambios”.*
- *“Si por los compromisos que institucionalmente se debe asumir, tanto a nivel financiero, de recursos, técnicos y otros”.*
- *“Creo que ha tenido mucho que ver ya que ha permitido que las mujeres pudieran acceder a distintos ámbitos y se han creado organismos para apoyar a las mismas”.*
- *“Porque sin el impulso de estas políticas el cambio y las mejoras no se hubieran producido”.*
- *“Si no es por la políticas de igualdad y las acciones que llevan emparejadas”.*
- *“Las políticas y legislación han permitido un cambio en la sociedad, en participación de las mujeres, etc.”.*
- *“En la medida que se potencian y favorecen acciones positivas”.*
- *“Han potenciado la toma de conciencia de que la igualdad es un derecho”.*
- *“Sobre todo por el movimiento feminista que han favorecido que se trabaje por lo menos por una igualdad formal”.*

- *“Han facilitado el acceso de las mujeres al mercado laboral, la conciliación de la vida personal y familiar. Ha favorecido este cambio, así como la normativa al respecto”.*
- *“Acompañadas de empoderamiento individual y colectivo”.*
- *“Las políticas han servido para sensibilizar, informar y formar en género, lo que ha contribuido a que las mujeres empiecen a tener voz y decisión”.*
- *“Si no hubieran existido, no se hubieran producido cambios y la mujer estaría ante una absoluta desigualdad ante el hombre”.*
- *“Normativa laboral que favorece positivamente a la mujer en el acceso a determinados trabajos. Conciencia de las mujeres de su capacidad. Mayor empoderamiento”.*
- *“La mujer estudia y se lanza al mercado laboral con muchas ambiciones. Creo que percibe que tiene más oportunidades de llegar a lo más alto”.*
- *“Claro hay más concienciación”.*
- *“No porque ha sido más una cuestión de crecimiento personal de las mujeres”.*
- *“La concienciación de la población”.*
- *“Han dado pie a poder establecer unos derechos que antes no existían, han propiciado nuevos modelos”.*
- *“Han dado forma a las reivindicaciones que las mujeres han hecho a lo largo de la historia”.*

Respuestas de los hombres:

- *“Creo que aunque parezca que lo que hacemos es un grano de arena, al final nuestro trabajo va dando resultados y provocando que las personas se planteen la situación de discriminación que a lo mejor no habían ni percibido”.*
- *“La promoción externa de la igualdad ha permitido las políticas”.*
- *“La sociedad ha cambiado también gracias a esta incidencia”.*

PREGUNTA 27. ¿Por qué considera que las políticas de igualdad no han tenido nada que ver?

Esta pregunta debía responderse en el caso de haber contestado negativamente la número 26, habiendo por lo tanto contestado una mujer y un hombre.

La respuesta de la mujer ha sido *“porque han llegado tarde y se han quedado en papel”* y la del hombre *“Por la simple evolución del ser humano”.*

PREGUNTA 28. En la vida diaria, qué nivel de discriminación cree que se da en los siguientes ámbitos hacia las mujeres. Señale en la escala siendo 1 “Ninguna” y 10 “Mucha”.

Esta pregunta debía contestarse en el caso de haber respondido con un no la pregunta 24, por lo tanto ha sido contestada solamente por una mujer, dando los siguientes valores a los ámbitos que a continuación se exponen:

Ámbito	Valor asignado
En el empleo	8
En política	10
En la vida familiar	8
En el deporte	8
En las libertades sexuales	10
En la cultura	10
En la salud	10
En la enseñanza	8
En el movimiento asociativo en general	10



Como se observa en la tabla, la única mujer que considera que en los últimos 20 años la vida de las mujeres no ha cambiado nada, otorga a todos los ámbitos puntuaciones altas, entre 8 y 10.

2.5. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE GÉNERO ANTE DIFERENTES ASPECTOS.

PREGUNTA 29. *En su opinión, de la siguiente lista, ¿cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres? Numerarlos en la columna de la derecha por nivel de gravedad del 1 al 12, siendo 1 “el más grave”.*

Siendo:

- A:** Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos).
- B:** No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres.
- C:** La falta de empleo.
- D:** Que reciban sueldos diferentes por trabajos de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres.
- E:** La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género).
- F:** Los embarazos no deseados.
- G:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- H:** El acceso a cargos de máxima responsabilidad política.
- I:** El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias...).
- J:** Los criterios de acceso al empleo.
- K:** El acceso a los métodos anticonceptivos.
- L:** La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal).

NOTA ACLARATORIA: A pesar de que en la pregunta 29 se pedía enumerar por orden de gravedad del 1 al 12 los diferentes aspectos, no todas las personas que cumplimentaron el cuestionario siguieron la pauta establecida. Es este sentido, 18 mujeres y 5 hombres le otorgaron a cada aspecto un número del 1 al 12 en función de la gravedad que para ella o él revestía, de tal manera que a dos o más aspectos se les ha otorgado el mismo valor. Debido a que 23 personas de las 48, casi la mitad, que responden el cuestionario no priorizaron la respuesta, en lugar de considerar nula la pregunta se ha valorado presentar por separado las respuestas priorizadas y las no priorizadas.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			3		17				2		1	1
GRAVEDAD 2		2	5		2	1	8	2	1	3		
GRAVEDAD 3	2	1	8	4		1	2		1	3		2
GRAVEDAD 4		7	2	4		2	1	1		4	1	2
GRAVEDAD 5	3	4	1	7	2		2		2	1		2
GRAVEDAD 6	1	1	2	2		1	3	3	2	3		6
GRAVEDAD 7	4	3		2	1		3	6		4		1
GRAVEDAD 8	1	2	1	4		5	1	1	4		2	3
GRAVEDAD 9	1	2			1	3	1	4	2	4	4	2
GRAVEDAD 10	4	2	2			3	1	1	6	1	1	3
GRAVEDAD 11	2					5	2	4	2	1	7	1
GRAVEDAD 12	6			1	1	3		2	2		8	1
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres que han contestado al cuestionario priorizando la respuesta son:

- La falta de empleo, la desigualdad retributiva y la violencia de género: el 87,50% le otorga un valor que los sitúa entre los seis primeros problemas. Cabe destacar que parece existir un consenso en que la violencia de género es el principal problema de las mujeres ya que el 70,83% lo consideran el más grave otorgándole un valor 1.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: el 66,67% de las mujeres lo sitúa entre los valores 1 y 6.
- La falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las mujeres: el 62,50% de las mujeres lo sitúa entre los valores 1 y 6.

Los problemas menos graves a los que se enfrentan las mujeres según las respuestas dadas por las mujeres son:

- El acceso a los métodos anticonceptivos: marcado por 22 de las 24 mujeres entre los valores 7 y 12 (91,67%). En este caso también parece existir un consenso en considerarlo el problema menos grave de todos al ser el aspecto que más veces ha sido valorado con un 12.
- Los embarazos no deseados: el 79,17% lo sitúa entre los valores 7 a 12.
- Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos) y el acceso a cargos de máxima responsabilidad política: el 75% de las mujeres los sitúan entre los valores 7 al 12.
- El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias...): marcado por el 66,67% de las mujeres entre los valores 7 al 12.

Hay dos aspectos cuyas respuestas están bastante repartidas, no llegando a superar el 60% de las respuestas ninguna agrupación de valores (del 1 al 6 y del 7 al 12), a saber:

- Los criterios de acceso al empleo: situado entre los valores 1 y 6 por el 58,33% de las mujeres y entre los valores del 7 al 12 por el 41,67%.
- La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal): situado entre los valores 1 y 6 por el 54,17% y entre los valores 7 y 12 por el 45,83%.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según los hombres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1		1										
GRAVEDAD 2					1							
GRAVEDAD 3							1					
GRAVEDAD 4			1									
GRAVEDAD 5												1
GRAVEDAD 6										1		
GRAVEDAD 7				1								
GRAVEDAD 8	1											
GRAVEDAD 9									1			
GRAVEDAD 10								1				
GRAVEDAD 11						1						
GRAVEDAD 12											1	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

El único hombre que ha contestado tal y como se pedía a la pregunta 29, entiende que el mayor problema al que se enfrentan las mujeres es que no se valora el trabajo doméstico que ellas hacen y el menor problema es el acceso a los métodos anticonceptivos.



Problemas a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1		6	4	4	8	1	5			1	3	1
GRAVEDAD 2	3	2	1	2	1	1	3	2	2			4
GRAVEDAD 3	1	2	5			1		1	2	6	1	1
GRAVEDAD 4	2	1	1	1	2	4		1	1		1	2
GRAVEDAD 5	6		2	1		1	2	1	2	2	3	3
GRAVEDAD 6	3	2	1	1		3	1	2	2	1	1	
GRAVEDAD 7				1	1		1		1	2	1	
GRAVEDAD 8		2		2	1		2	2		1	1	2
GRAVEDAD 9	1		1			2		4	2	2		1
GRAVEDAD 10	1			2		2	1	1	3	1	2	
GRAVEDAD 11				1	1	1	2	2	1		1	1
GRAVEDAD 12	1	3	3	3	4	2	1	2	2	2	4	3
	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

Los valores más marcados por las mujeres han sido el 1 con 33 respuestas y el 12 con 30 respuestas. Los tres aspectos que más valoraciones Gravedad 1 y más valoraciones Gravedad 12 han recibido han sido:

Más valoraciones "Gravedad 1"

- La violencia de género, con 8 valoraciones.
- La falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las mujeres, con 6 valoraciones.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con 5 valoraciones.

Más valoraciones "Gravedad 12"

- La violencia de género, con 4 valoraciones.
- El acceso a los métodos anticonceptivos, con 4 valoraciones.
- La falta de valoración del trabajo doméstico, la falta de empleo, la desigualdad retributiva y la falta de tiempo para ella han sido valoradas en 3 ocasiones cada una.

Todos los aspectos a excepción del que se refiere al acceso a cargos de máxima responsabilidad política reciben el 50% o más de sus respuestas entre los valores 1 al 6; es decir para las mujeres de los 12 problemas que comprenden la pregunta, 7 son considerados por más del 60% de las mujeres como problemas a los que las mujeres deben enfrentarse en su vida cotidiana.

Los que se citan a continuación son los problemas que han recogido más del 60%:

- Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos): 83,33%
- La falta de empleo: 77,78%.
- No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres: 72,22%.
- La violencia de género, los embarazos no deseados, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la falta de tiempo para ella: 61,11%.

Aquellos que han recibido entre un 50% y un 60% de las valoraciones entre el 1 y el 6 son:

- Los criterios de acceso al empleo: 55,56%.
- La desigualdad retributiva, el acceso a cargos de alta decisión empresarial y el acceso a los medios anticonceptivos: 50%.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según los hombres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			1	1	3	1	1	1	1			1
GRAVEDAD 2			1				1					
GRAVEDAD 3		1	1			1			1			1
GRAVEDAD 4	1			3		2	1	1		2		
GRAVEDAD 5	2								1	1		1
GRAVEDAD 6	1	1									2	
GRAVEDAD 7			1					1			1	
GRAVEDAD 8							1		1	1	1	
GRAVEDAD 9		1										1
GRAVEDAD 10			1							1		
GRAVEDAD 11	1				1	1						
GRAVEDAD 12		2		1	1		1	2	1		1	1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

En tres de los aspectos parece existir un consenso entre los hombres al responder tres de los cinco que han contestado esta pregunta sin priorizar sus respuestas con el 80% de las valoraciones entre el 1 y el 6, a saber: falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos), la desigualdad retributiva y los embarazos no deseados; siendo estos tres los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres según que los hombres.

La no valoración del trabajo doméstico, el acceso a cargos de máxima responsabilidad política y el acceso a métodos anticonceptivos son los tres aspectos que recogen menos del 50% de las respuestas (concretamente el 40%) en los valores 1 al 6.

El resto de los aspectos recogen el 60% de las respuestas entre los valores 1 al 6.

PREGUNTA 30. En su opinión, de la siguiente lista, ¿cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan los hombres? Numéralos en la columna de la derecha por nivel de gravedad del 1 al 12, siendo 1 “el más grave”.

Siendo:

- A:** Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos).
- B:** No se valora el trabajo doméstico que hacen los hombres.
- C:** La falta de empleo.
- D:** Que reciban sueldos diferentes por trabajos de igual valor y responsabilidad que sus compañeros mujeres.
- E:** La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género).
- F:** Los embarazos no deseados.
- G:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- H:** El acceso a cargos de máxima responsabilidad política.
- I:** El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias...).
- J:** Los criterios de acceso al empleo.
- K:** El acceso a los métodos anticonceptivos.
- L:** La falta de tiempo para él (conciliación de la vida personal).

NOTA ACLARATORIA: A pesar de que en la pregunta 30 se pedía enumerar por orden de gravedad del 1 al 12 los diferentes aspectos, no todas las personas que cumplimentaron el cuestionario siguieron la pauta establecida. Es este sentido, 23 mujeres y 4 hombres le otorgaron a cada aspecto un número del 1 al 12 en función de la gravedad que para ella o él revestía, de tal manera que a dos o más aspectos se les ha otorgado el mismo valor. Debido a que 27 personas de las 48, más de la mitad, que responden el cuestionario no priorizaron la respuesta, en



lugar de considerar nula la pregunta se ha valorado presentar por separado las respuestas priorizadas y las no priorizadas.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según las mujeres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	2	1	11		4				1			
GRAVEDAD 2	7	1	2		1			2		3		3
GRAVEDAD 3	5	2	3	1				0	1	2		3
GRAVEDAD 4	1	5	2	1		1	3			7	1	
GRAVEDAD 5	1	2	1	3	3	1		1	4		1	2
GRAVEDAD 6	2			2	3	1		5	1	1	2	2
GRAVEDAD 7				5		1	2	2	5	2	1	1
GRAVEDAD 8		3		3	1	3	1	3	1	2	1	1
GRAVEDAD 9		2			2	1	8		1	1	3	1
GRAVEDAD 10	1	2		1	2	4	1	3	1		1	2
GRAVEDAD 11		0		2	3	1	4	3	2		3	1
GRAVEDAD 12		1		1		6			2	1	6	3
	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

Según las mujeres que priorizan las respuestas, los problemas mayores de los hombres (aquellos que han recibido entre los valores 1 y 6 más del 75% de las respuestas) son:

- La falta de empleo. En este problema existe un consenso entre las mujeres ya que el 100% la considera entre los valores mencionados y 11 de las 19 le dan un valor 1.
- La falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos) es el segundo de los problemas más graves para los hombres, recogiendo entre los valores 1 y 6 el 94,74%.

Los aspectos menos problemáticos para los hombres, más del 75% de las respuestas entre los valores 7 y 12, son:

- Los embarazos no deseados, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acceso a los métodos anticonceptivos, son los tres aspectos que citan las mujeres como poco problemáticos para los hombres al recoger el 84,21% (los dos primeros)= y el 78,95% (el último) de las respuestas entre los valores de referencia.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según los hombres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			1									1
GRAVEDAD 2			1					1				
GRAVEDAD 3	1								1			
GRAVEDAD 4						1				1		
GRAVEDAD 5							1				1	
GRAVEDAD 6					1							1
GRAVEDAD 7				2								
GRAVEDAD 8		1			1							
GRAVEDAD 9						1		1				
GRAVEDAD 10							1			1		
GRAVEDAD 11		1							1			
GRAVEDAD 12	1											1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Los dos hombres que han contestado a la pregunta priorizando sus respuestas indican como mayor problema para los hombres la falta de empleo y la falta de tiempo para él. Por su parte, los menores problemas a los que se enfrentan los hombres son la falta de tiempo para estar con su familia y el acceso a los métodos anticonceptivos.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según las mujeres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	1	4	2
GRAVEDAD 2	2		2	1	2	1		1	1	1		1
GRAVEDAD 3	4		4	1	3	1	1	1		1		2
GRAVEDAD 4	2	2		2		1	2	2		1		2
GRAVEDAD 5	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2		
GRAVEDAD 6	3	3	1	4	1	1	1	1	1	4	3	3
GRAVEDAD 7	1				3	2		1	1			1
GRAVEDAD 8	1	3			1		2	1	1	1	1	
GRAVEDAD 9	1			1	2	4	1	1	1	2	1	2
GRAVEDAD 10	2	1	1	4	4	3	4	2	3	2	3	2
GRAVEDAD 11	1	5		2	1	1	3	1	3	1	1	2
GRAVEDAD 12	3	6	5	5	3	5	6	8	7	7	10	6
	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

El valor más marcado por las mujeres con respecto a los problemas de los hombres con mucha diferencia ha sido el 12 con 71 respuestas. Las veces que se señala cada uno de los aspectos con un valor 12 oscilan entre las 3 de la falta de tiempo para estar con su familia o la violencia de género hasta las 10 del acceso a los métodos anticonceptivos.

Los únicos dos aspectos que las mujeres consideran problemas para los hombres recogiendo más del 60% de las respuesta entre los valores 1 y 6 son la falta de tiempo para estar con su familia y la falta de empleo. En el resto de los aspectos parece que las mujeres coinciden en que no son grandes problemas a los que se enfrentan los hombres.

La desigualdad retributiva, los criterios de acceso al empleo y la falta de tiempo para él reciben casi las mismas respuestas entre los valores 1 y 6 y entre los valores 7 y 12.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según los hombres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	1											1
GRAVEDAD 2												
GRAVEDAD 3				1	1					1		
GRAVEDAD 4	2		2									
GRAVEDAD 5		2				1			1			2
GRAVEDAD 6			1									
GRAVEDAD 7		1						1	1		1	
GRAVEDAD 8										1		
GRAVEDAD 9						2	1					
GRAVEDAD 10					1					1		
GRAVEDAD 11		1		1		1	2					
GRAVEDAD 12	1		1	2	2		1	3	2	1	3	1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

También en el caso de las respuestas que dan los hombres existe una gran diferencia entre el número de veces que se otorga el valor 12 y el resto de los valores. De los 4 hombres que han contestado sin priorizar puntúan alguno de los aspectos con un 12 en 17 ocasiones, siendo los dos que mayor número de 12 han conseguido el acceso a cargos de máxima responsabilidad política y el acceso a los métodos anticonceptivos.



PREGUNTA 31. En su opinión de la siguiente lista, ¿cuánto de importante es cada uno de estos aspectos para que una mujer esté satisfecha con su vida? Siendo 1 “muy importante” y 5 “nada importante”.

Valoraciones de las Mujeres					Aspecto	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
33	0	1	1	7	Independencia económica	4	0	1	1	0
9	4	14	6	9	Ser madre	0	2	2	0	2
28	4	2	2	6	Que sus hijos e hijas estén bien	4	0	0	0	2
23	8	3	2	6	Compartir las tareas domésticas con la familia	3	1	1	1	0
32	2	0	1	7	Tener libertad para decidir sobre su vida	4	0	1	0	1
25	7	3	3	4	El reconocimiento profesional o laboral	3	1	0	2	0
26	5	3	0	8	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	4	0	0	2	0
3	5	13	7	14	Ser ama de casa y cuidar de su familia	0	1	0	2	3
26	4	4	2	6	Tener tiempo libre para sí misma	3	1	1	1	0
4	4	6	4	24	Que la pareja la mantenga económicamente	0	1	1	1	3
15	12	4	5	6	Tener amistades	2	1	2	0	1
4	13	18	4	3	Tener una pareja	0	0	6	0	0
0	6	20	7	9	Vivir sola	0	0	5	0	1

Nota: Las celdas remarcadas son aquellas donde se sitúan más de la mitad de las mujeres o de los hombres.

A excepción de ser madre, cuyo valor más repetido es el 3; ser ama de casa y cuidar a su familia, donde 13 personas le otorga un valor 3 y 14 personas un valor 5; que la pareja la mantenga económicamente, aspecto en el que la mayoría de las respuestas las encontramos en el valor 5; tener una pareja y vivir sola que encuentran la mayoría de sus respuestas entre los valores 2 y 3; en el resto de los aspectos el valor más común es el 1, es decir las mujeres consideran que

estos aspectos son muy importantes para la satisfacción de una mujer mientras que los 5 anteriormente citados son poco importantes para la consecución de ese objetivo.

Ser independiente económicamente y tener libertad para decidir sobre su propia vida son los dos aspectos que las mujeres consideran como más importantes, es decir se le otorga un gran valor a la autonomía tanto económica como personal. La tercera opción con mayor número de respuestas en el valor 1 es que los hijos y las hijas estén bien, es decir para 28 de las 42 mujeres una parte del bienestar de las mujeres depende del bienestar de terceras personas, principalmente hijos e hijas.

Por su parte más de la mitad de las mujeres responden que también influye en la satisfacción personal de las mujeres ya que puntúan entre los valores 1 y 2: compartir las tareas domésticas con la familia (31), el reconocimiento profesional o laboral (32), tener un empleo que le permita la conciliación (31) y tener tiempo para sí misma (30). Vemos como la corresponsabilidad y la conciliación cuando se hace referencia a la satisfacción de las mujeres se valoran de forma similar por las propias mujeres.

Aquellos aspectos vinculados al rol tradicional de género en estrecha relación con el trabajo reproductivo fruto de la división sexual del trabajo (ser madre, ser ama de casa y cuidar de su familia y que la pareja la mantenga económicamente), no se consideran importantes en líneas generales para la satisfacción de las mujeres, ya que la amplia mayoría de las respuestas se sitúan entre los valores 3 y 5.

Los hombres por su parte consideran que los aspectos más importantes para que una mujer esté satisfecha con su vida es ser independiente económicamente, que sus hijos e hijas estén bien, tener libertad para decidir sobre su vida y tener un empleo que le permita la conciliación, todos ellos valorados con un valor 1 por cuatro de los hombres.

Ser ama de casa y cuidar de su familia y que la pareja la mantenga económicamente son los dos aspectos más marcados con un 5.

Al igual que sucede con las respuestas de las mujeres, en los aspectos vinculados con los roles tradicionales de género la mayoría de las valoraciones se encuentran entre los valores 3 y 5.

Tanto las mujeres como los hombres que responden a esta pregunta consideran que para que las mujeres se sientan satisfechas con su vida deben darse las siguientes circunstancias: ser independiente económicamente, tener libertad de decisión sobre su propia vida y que los hijos e hijas estén bien. Los hombres además consideran que el tener un empleo que les permita la conciliación también es un aspecto importante para que las mujeres encuentren esa satisfacción con su vida, mientras que las mujeres no lo consideran así tan claramente ya que esta opción es marcada con el valor 1 por el 61,90% de las mujeres mientras que es marcada por el 83,33% de los hombres; es decir los hombres en mayor medida que las mujeres siguen pensando que el poder conciliar la vida familiar, laboral y personal supone un elemento fundamental para la felicidad de las mujeres.

PREGUNTA 32. En su opinión, de la siguiente lista ¿cuánto de importante es cada uno de estos aspectos para que un hombre esté satisfecho con su vida? Siendo 1 “muy importante” y 5 “nada importante”.

Valoraciones de las Mujeres					Aspecto	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
34	2	0	0	6	Independencia económica	4	1	0	0	1
1	5	13	13	10	Ser padre	0	1	4	0	1
11	9	11	9	2	Que sus hijos e hijas estén bien	5	0	0	0	1
7	5	7	10	13	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	0	4	0	0
35	1	0	1	5	Tener libertad para decidir sobre su vida	4	1	1	0	0
35	1	0	0	6	Reconocimiento profesional o laboral	3	2	0	0	1
18	3	5	9	7	Tener un empleo que le permita conciliar	4	1	0	0	1
6	1	6	3	26	Ser amo de casa y cuidar de su familia	0	0	0	2	4
30	3	1	1	7	Tener tiempo libre para sí mismo	3	1	1	1	0
4	4	7	7	20	Que la pareja lo mantenga	1	0	0	0	5
24	7	3	1	7	Tener amistades	2	2	1	0	1
7	2	13	5	15	Vivir solo	0	0	5	0	1

Nota: Las celdas remarcadas son aquellas donde se sitúan más de la mitad las mujeres o de los hombres.

Las mujeres consideran que para que un hombre esté satisfecho con su vida fundamentalmente deben darse las siguientes circunstancias: tener libertad para decidir sobre su vida, tener reconocimiento profesional o laboral, ser independiente económicamente y tener tiempo para sí mismo (todos estos aspectos han sido valorados con un 1 por más del 70% de las mujeres).



Por su parte los aspectos que más valoraciones 5 han recibido han sido:

- Con 26 (el 61,90%) ser amo de casa y cuidar de su familia.
- Con 20 (el 47,62%) que la pareja lo mantenga.

El aspecto al que 5 de los 6 hombres han otorgado más valoraciones 1 ha sido aquella según la cual un hombre está satisfecho con su vida cuando sus hijos e hijas están bien, seguido de tener independencia económica, tener libertad para decidir sobre su vida y tener un empleo que le permita conciliar, donde 4 de los 6 hombres las valoran con un 1.

Por su parte los aspectos que más valoraciones 5 han recibido han sido con cinco valoraciones que la pareja lo mantenga y con cuatro valoraciones ser amo de casa y cuidar de la familia.

Comparativa Preguntas 31 y 32.

Las mujeres y los hombres coinciden en cuanto a las circunstancias que deben darse para que tanto unas como otros consideren que su vida es satisfactoria. La autonomía económica, personal y de decisión son los dos aspectos a los que se les ha valorado mayoritariamente con un 1 (“muy importante”), ya que “independencia económica” y “tener libertad para decidir sobre su vida” han recibido más del 65% de las respuestas independientemente de si se preguntaba por la satisfacción de las mujeres o si se preguntaba por la satisfacción de los hombres.

Aquellos aspectos directamente vinculados al trabajo reproductivo y al ámbito de lo privado, tradicionalmente asignados a las mujeres, reciben diferentes valoraciones en función de si responden mujeres u hombres y si la respuesta está vinculada a la satisfacción de las mujeres o a la satisfacción de los hombres. En este sentido se destaca:

- En relación a la maternidad la percepción cuando responden mujeres es que en la actualidad el hecho de ser madre no es básico para las mujeres ya que el 69,05% de estas responde entre los valores 3 y 5 siendo

el mayoritario el primero con 14 respuestas, mientras que cuando responden hombres el 66,67% se sitúan entre los valores 2 y 3, dándole una mayor importancia que las mujeres al hecho de ser madre que las propias mujeres.

- En relación a la paternidad el 54,76% de las respuestas de las mujeres se sitúan entre los valores 4 y 5 con 13 y 10 respuestas respectivamente mientras que la respuesta de los hombres se sitúa mayoritariamente en el valor 3 con 4 respuestas, es decir se sitúan en un término medio que no nos permite valorar si es importante para la satisfacción de los hombres la paternidad o no.
- El bienestar de los hijos y las hijas es considerado tanto por mujeres como por hombres como fundamental para la satisfacción de las primeras, ya que el 76,19% y el 66,67% respectivamente sitúa este aspecto entre los valores 1 y 2. Sin embargo y en relación al bienestar de hijas e hijos cuando se trata de la satisfacción de los hombres se observa una percepción diferenciada: mientras que el 47,62% de las mujeres valoran este aspecto con un 1 o un 2, lo hace el 83,33% de los hombres, situándose 5 de los 6 que han respondido al cuestionario en el valor 1, es decir otorgándole a este aspecto la categoría de “muy importante”.
- Cuando se valora el aspecto que hace referencia a la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas, tanto mujeres como hombres le otorgan más importancia para la satisfacción de las mujeres que para la satisfacción de los hombres debido a que actualmente todavía recae el peso mayoritario de las responsabilidades del trabajo reproductivo sobre las mujeres. Cabe destacar la percepción diferenciada entre unas y otros cuando se hace referencia a la satisfacción de los hombres dado que el 54,76% de las mujeres se sitúa entre los valores 4 y 5 (dándole poca importancia), mientras que ningún hombre se sitúa en estos valores recibiendo el peso mayoritario el valor 3 con 4 respuestas.

- Tener un empleo que le permita la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, es percibido por las mujeres como más importante si se trata de la satisfacción de las propias mujeres que si se trata de la satisfacción de los hombres, mientras los hombres lo perciben “muy importante” (valor 1) en la misma proporción para ambos sexos. Es decir, las mujeres creen que para las mujeres es más importante que para los hombres mientras que estos opinan que es igual de importante para unos y otras.
- La dedicación en exclusiva al trabajo en el marco del hogar o el cuidado de otros y otras cuando hace referencia a la satisfacción de las mujeres no supera el 50% de las respuestas en ninguno de los valores, sin embargo en el caso de la satisfacción de los hombres se percibe claramente como tanto mujeres como hombres valoran que no tiene ninguna importancia ya que más del 50% de las respuestas se sitúan en el valor 5. Es decir, cuando se trata del bienestar de los hombres parece claro que este aspecto no parece ser importante para conseguirlo, mientras que cuando se trata del bienestar de la mujeres no está tan claro y existen voces que todavía no desvinculan totalmente la satisfacción de las mujeres del ámbito de lo privado.

Aquellos aspectos directamente vinculados con el trabajo productivo y el ámbito de lo público, tradicionalmente asignados a los hombres, también reciben en ocasiones valoraciones diferentes a excepción de “independencia económica” y “tener libertad para decidir sobre su vida” donde como ya se ha mencionado parece existir un consenso:

- Mientras que el 76,19% de las mujeres opinan que el reconocimiento profesional o laboral es altamente importante para la satisfacción de las mujeres, los hombres lo creen en un 66,67%. Por su parte, cuando se trata de la satisfacción de los hombres, los porcentajes ascienden al 85,72% y al 83,33% respectivamente. Es decir tanto mujeres como

hombres entienden que es más importante para los hombres que para las mujeres el reconocimiento profesional o laboral para encontrar su bienestar personal y social.

- El disfrute del tiempo de ocio personal es valorado por los hombres por las mujeres de la misma manera tanto si se trata de la satisfacción de las mujeres como de los hombres.
- Se percibe más importante para los hombres que para las mujeres el hecho de tener amistades, aunque las diferencias no sean reseñables.

2.6. PERTINENCIA DE LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

PREGUNTA 34. ¿Qué tan importante cree que sería que se cumplieran estas medidas? Siendo 1 “muy importante” y 5 “nada importante”.

Valoraciones de las Mujeres					Medidas	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
39	0	1	1	1	Garantizar el mismo sueldo para hombres y mujeres cuando realizan trabajos de igual valor y responsabilidad	5	0	0	0	1
31	1	4	5	1	Permitir el aborto cuando la mujer así lo solicite	2	2	1	0	1
19	8	9	5	1	Cambiadores de bebé al que tengan acceso tanto hombres como mujeres	2	1	1	1	1
35	0	4	2	1	Aumentar las sanciones por violencia de género	4	1	0	0	1
34	6	0	1	1	Garantizar el cumplimiento en las empresas de los Protocolos de Actuación en caso de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo	3	2	0	0	1
30	5	4	3	0	Garantizar igual número de hombres que de mujeres en los cargos de responsabilidad y poder	1	2	2	0	1



24	9	5	3	1	Promover que el deporte femenino goce de la misma valoración económica y social que el masculino	2	1	2	0	1
36	3	0	2	1	Favorecer un modelo de enseñanza no sexista	5	0	0	0	1
19		7	2	0	Fomentar la presencia de hombres en espacios laborales feminizados	2	3	0	0	1
31	8	1	1	1	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con acciones como: realización de procesos de selección anónimos donde se valore el perfil profesional y no el sexo de la persona	3	2	0	0	1
35	2	3	1	1	Sensibilizar y formar a profesionales de la enseñanza sobre cómo favorecer una educación más igualitaria para hombres y mujeres	5	0	0	0	1
26	9	5	2	0	Fomentar la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados	2	3	0	0	1

El mayor número de respuestas en las mujeres lo ha recibido el valor 1 para todas las medidas, donde se supera el 70% de las valoraciones a excepción de cuatro: las relacionadas con los cambiadores de bebé, el deporte femenino, la presencia de hombres en espacios laborales feminizados y la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados.

La importancia de poner cambiadores de bebés con acceso para ambos sexos y fomentar la presencia de hombres en espacios laborales feminizados solamente supera el 50% de las respuestas si unimos los valores 1 y 2, por lo que a pesar de que se considera importante para las mujeres no tanto como el resto.

La importancia de revalorizar el deporte femenino y fomentar la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados, se sitúan en torno al 60% de las respuestas en el valor 1.

A las medidas que mayor importancia se les ha otorgado por parte de las mujeres han sido:

- La igualdad retributiva con el 92,86% de las respuestas en el valor 1.
- La coeducación con el 85,71% de las respuestas en el valor 1.

- El recrudescimiento de las sanciones por violencia de género y la sensibilización y formación del profesorado, ambas con el 83,33% de las respuestas en el valor 1.

Solamente en cuatro ocasiones más de la mitad de los hombres se sitúan en el valor 1, existiendo un consenso sobre la máxima importancia de la puesta en marcha de esas medidas y son aquellas destinadas a conseguir la igualdad retributiva, aumentar las sanciones por violencia de género, fomentar la coeducación en la escuela y la sensibilización y formación del profesorado.

En líneas generales los hombres también entienden las medidas propuestas en esta pregunta como importantes, aunque no se manifiestan tan categóricamente como las mujeres.

2.7. PERCEPCIÓN DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PREGUNTA 35. Respecto a la violencia que se ejerce contra las mujeres, usted diría que la Ley Canaria 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género y la Ley Orgánica 1/20041, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género han sido con respecto a los siguientes aspectos... Siendo 1 "nada..." y 5 "muy..."

Tanto mujeres como hombres al ser preguntadas/os sobre la necesidad, efectividad, eficiencia y eficacia de las leyes autonómica y estatal dirigidas a erradicar la violencia de género, se sitúan en todos los casos a excepción de uno en el término medio, ya que el valor que más se puntúa ha sido el 3.

Solamente las mujeres consideran mayoritariamente que ambas leyes son muy necesarias, al ser marcado el valor 5 en un 83,33% de los casos.

Valoraciones de las Mujeres					Aspectos	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
0	1	2	4	35	Necesarias. En qué medida considera que las leyes son imprescindibles para favorecer la erradicación de la violencia ejercida hacia las mujeres	0	0	4	1	1
2	5	22	13	0	Efectivas. En qué medida considera que las leyes desarrolladas han logrado los efectos deseados	0	2	3	1	0
2	6	23	11	0	Eficaces. En qué medida considera que las leyes impulsadas están logrando los resultados finales que persiguen	0	1	4	1	0
2	8	25	7	0	Eficientes. En qué medida considera que se ha realizado un uso óptimo de los recursos invertidos en el cumplimiento de estas leyes (recursos humanos, materiales, económicos,...)	1	0	4	1	0

PREGUNTA 36. Diría usted que la violencia hacia las mujeres desde la aprobación de las leyes en materia de violencia de género señaladas en la pregunta anterior...

Casi el 50% de las mujeres consideran que no ha cambiado la situación de las mujeres con respecto a la violencia de género desde la aprobación de las leyes, seguido de porcentajes muy similares entre las que opinan que ha disminuido y las que desconocen la respuesta. Solamente el 7,14% cree que se ha incrementado.

En el caso de los hombres ninguno considera que se haya incrementado y el 50% cree que se ha mantenido, al igual que sucede con las mujeres.

Mujeres:

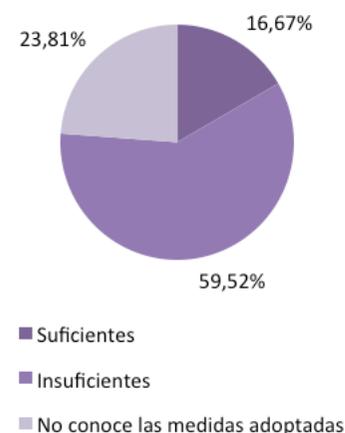


Hombres:



PREGUNTA 37. Considera que las medidas adoptadas por el Cabildo de Tenerife en relación a la violencia de género son:

Mujeres:



Hombres:



La amplia mayoría de las mujeres y de los hombres consideran que las medidas adoptadas han sido insuficientes.

2.8. APRECIACIONES SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD.

PREGUNTA 38. Según su apreciación, en la actualidad, ¿qué diría usted que es el o la principal responsable de realizar las siguientes tareas en los hogares de la isla?

Respuestas de las Mujeres		Afirmación	Respuestas de los Hombres	
Mujer	Hombre		Mujer	Hombre
40	2	Llevar y recoger a niños/as al centro escolar	5	1
40	2	Acompañar a hijas/os a las actividades extraescolares	2	4
42	0	Hacer las compras (alimentos, limpieza, etc.)	5	1
40	2	Llevar a los niños/as a los servicios médicos, dentista u otros controles	3	3
40	2	Cocinar	5	1
38	4	Cuidar a niños/as (darles de comer, bañar, vestir, acostar...)	4	2
42	0	Planchar	5	1
38	4	Acompañar a hijas/os en la realización de las tareas escolares	2	4
39	3	Tender la ropa	4	2
11	31	Arreglar el jardín y/o el huerto	1	5
39	3	Lavar los platos	4	2
14	28	Sacar la basura	2	4
41	1	Limpiar el baño	4	2
3	39	Realizar pequeñas actividades de reparación en el hogar	0	6
42	0	Ejercer de cuidado/a de personas dependientes	5	1
17	25	Realizar los cuidados de los animales de compañía	1	5

Las tareas vinculadas a las propias del ámbito doméstico se atribuyen mayoritariamente a las mujeres tanto si se observan las respuestas dadas por hombres como las dadas por mujeres.

Hombres y mujeres manifiestan posturas diversas cuando se trata de tareas relacionadas con los hijos y las hijas: mientras que el cuidado básico como el baño, dar de comer, etc. sí que es una tarea atribuida por ambos sexos a las mujeres, en el resto de las tareas relacionadas con los/as hijos/as (acompañamiento a las actividades extraescolares, acompañamiento a servicios médicos, dentista y otros controles y acompañamiento en la realización de las tareas escolares) las mujeres indican que recae fundamentalmente sobre las mismas la tarea mientras que los hombres indican que recae sobre los hombres la tarea (a excepción del acompañamiento a controles médicos que se adjudica al 50% a cada sexo).

En las tareas de mantenimiento del jardín, sacar la basura, realizar reparaciones en el hogar y cuidar de los animales de compañía, la mayoría de las mujeres y de los hombres posicionan la responsabilidad en estos últimos; sin embargo mientras que en el caso de las respuestas dadas por los hombres en todos los casos la adjudicación de estas tareas en ellos supera el 60% en el caso de las respuestas dadas por las mujeres no en todos los casos es así.

2.9. PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE DIFERENTES ASPECTOS.

Pregunta 39. Según su opinión, y para finalizar el cuestionario; señale, de la siguiente lista de afirmaciones, si considera que son verdaderas o falsas.

Respuestas de las Mujeres		Afirmación	Respuestas de los Hombres	
Verdadera	Falsa		Verdadera	Falsa
38	3	A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino	6	0
3	39	En los niveles jerárquicos superiores de las empresas u otras entidades se da un equilibrio entre el número de hombres y mujeres (gerencias, jefaturas, direcciones...)	0	6
1	41	Los hombres, como grupo social, cobran sueldos inferiores a las mujeres	0	6
39	3	Las mujeres son las primeras responsables de cuidar a niños/as y a personas con discapacidad y personas mayores dependientes	6	0
2	40	Hay más hombres con contratos a tiempo parcial que mujeres	1	5
30	12	Los hombres que acceden a un trabajo típicamente femenino a menudo llegan a ser directivos	2	4
37	5	En general, las mujeres sufren de forma más acusada las situaciones de crisis	4	2
18	24	Para los diferentes grupos de edad la tasa de empleo de las mujeres es siempre menor que la de los hombres	3	3

29	13	En el caso de los hombres el mayor incremento en la tasa de paro se sitúa en aquellos sin estudios o con estudios primarios. Mientras que en las mujeres el aumento mayor de la tasa de paro se produce en las que tienen estudios superiores	6	0
4	38	La mayoría de los accidentes laborales se produce en las mujeres	0	6
35	7	En la Formación Profesional de Grado Superior hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres	3	3
22	20	El alumnado extranjero matriculado en enseñanza no universitaria está compuesto mayoritariamente por hombres	3	3
36	6	El porcentaje de mujeres matriculadas y aprobadas en las pruebas de acceso a la universidad es mayor que el de los hombres	6	0
32	10	Más del 70% del alumnado universitario en carreras técnicas son hombres	5	1
40	2	El porcentaje de mujeres que terminan los estudios universitarios es mayor que el de los hombres	6	0
17	25	Participan más alumnos (hombres) en programas de formación para la inserción laboral que alumnas (mujeres)	0	6
4	38	Más del 70% del alumnado universitario matriculado en Ciencias de la Salud, son hombres	0	6
26	16	Leer la prensa y revistas de información general es una costumbre más frecuente en los hombres que en las mujeres	3	3
16	26	La población femenina utiliza en mayor medida el ordenador e internet	2	4
10	32	Entre los 46-65 años de edad, la tasa de pobreza femenina es menor que la masculina	2	4



29	13	En España, la mayoría de los hombres denunciados por violencia hacia las mujeres tienen nacionalidad española	5	1
11	31	El número de mujeres Consejeras del Gobierno de Canarias es casi igual al de hombres	2	4
38	4	En Canarias, las Concejalías ostentadas por mujeres han ido en aumento, aunque siguen siendo inferiores a las ocupadas por hombres	5	1
41	1	De las excedencias por cuidado de hijas/os en Canarias más del 95% son solicitadas por mujeres	6	0

A continuación se muestran los resultados correctos:

1	V	2	F	3	F	4	V	5	F
6	V	7	V	8	V	9	V	10	F
11	V	12	F	13	V	14	V	15	V
16	F	17	F	18	V	19	F	20	F
21	V	22	V	23	V	24	V		

Las afirmaciones han sido extraídas de diferentes fuentes:

- *Mujeres y Hombres en Canarias Edición 2011*. Instituto Canario de Estadística.
- *Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2009*. Instituto Nacional de Estadística.
- RIBAS BONET, MARÍA ANTONIA. *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*. Extraído de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf.
- *La crisis se ceba con las mujeres*. El País. 7 de marzo de 2012.

2.10. CONCLUSIONES

A. Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante.

Las entidades con el compromiso de participación firmado ascienden a un total de 74 y las/os agentes clave son 96 personas que forman parte de alguna de las entidades anteriores. El cuestionario 3PI ha sido contestado por 48 personas por lo tanto la participación ha sido del 50%. En cuanto a los sexos, las mujeres han participado en un 49,41% y los hombres en un 54,54%.

Por entidades los resultados han sido los siguientes:

- Ayuntamientos: responden al cuestionario el 54,84% de la totalidad de los agentes clave. La participación de las mujeres es del 54,84% y de los hombres del 100%.
- Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife: al cuestionario han contestado más personas de las que pertenecen a la Comisión Interdepartamental, ya que por iniciativa de los y las miembros de la Comisión se distribuyó también a las Jefaturas de Servicio de aquellas áreas que la conforman, por lo que hay más cuestionarios que participantes de la Comisión.
- Consejo Insular de la Mujer: responden al cuestionario el 36,36% de las personas que forman parte del Consejo. Por sexos han contestado el 40% de las mujeres y ningún hombre.
- Empresas: responden al cuestionario el 50% de las personas provenientes de empresas. Tanto mujeres como hombres han participado en un 50%.
- Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales: responden al cuestionario el 29,41% de las personas provenientes de este tipo de entidades. Las mujeres lo hacen en un 38,46% y ninguno de los hombres participa.

- Sindicatos: responden el 100% de las personas participantes, todas ellas mujeres.
- Partidos políticos: de las cuatro personas agentes clave del Marco Estratégico pertenecientes a los tres partidos políticos con compromiso firmado no responde ninguna al cuestionario.

El perfil de agente clave que contesta al cuestionario es el siguiente: mujer que trabaja en un ayuntamiento, con edades comprendidas entre los 41 y los 50 años y con estudios universitarios de grado superior.

B. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.

B.1. Aspectos generales:

La legislación que más se conoce por parte de las agentes clave es aquella relacionada directamente con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya sea de ámbito estatal o autonómico. Sin embargo entre los agentes clave se da un desconocimiento generalizado en las leyes favorecedoras de la igualdad. Lo que no implica que las medidas de acción positiva se consideren necesarias, siendo los impactos más destacados por ambos sexos aquellos relacionados con la visibilización y la concienciación social sobre las discriminaciones hacia las mujeres que, a su vez, ha favorecido que los hombres asuman la importancia de su implicación en la consecución de una sociedad más igualitaria y justa, el aumento de la corresponsabilidad y la mayor participación de las mujeres en el ámbito político.

B.2. Las políticas locales de igualdad en la isla de Tenerife:

El avance en políticas de igualdad de género en la isla de Tenerife ha sido muy significativo aunque para conseguir una igualdad real y efectiva hay que seguir trabajando en este sentido. No se vincula este avance al compromiso político ya que más de la mitad de las personas agentes clave consideran que éste es escaso, mientras que sí que se vincula al impulso dado por el movimiento feminista.

Se considera el desarrollo de políticas de igualdad como algo prioritario y la formación especializada en género para el diseño, planificación y evaluación de las políticas de igualdad como fundamental.

Entre las instituciones que diseñan, planifican y desarrollan políticas a nivel europeo, estatal, regional e insular, la mejor valorada en cuanto a las actuaciones que ha desarrollado para impulsar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el Cabildo Insular de Tenerife, del cual se considera que sus políticas de igualdad han sido necesarias y coherentes, sin embargo la efectividad, eficacia y eficiencia no gozan de una consideración tan positiva, especialmente el primer aspecto.

Casi la totalidad de los y las agentes clave tiene conocimiento sobre las acciones desarrolladas por el Cabildo Insular de Tenerife, siendo las mejor valoradas aquellas vinculadas con la formación y la sensibilización en diferentes ámbitos, las acciones desarrolladas con las asociaciones de mujeres tendentes a su dinamización y fortalecimiento, el impulso de los Planes Municipales de Igualdad, la creación y los servicios ofertados por el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género o el propio Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.

Existe un conocimiento sobre el desarrollo de medidas de acción positiva en los ayuntamientos muy aproximado a la realidad ya que mayoritariamente las y los agentes clave consideran que a pesar de no tener en todos los ayuntamientos un Plan de Igualdad Municipal sí que en todos ellos se desarrollan acciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual queda constatado en el análisis sobre la repercusión de la normativa en las Administraciones Locales de Tenerife.



C. Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación.

C.1. Organización interna:

Entidades públicas:

Ayuntamientos y Cabildo Insular de Tenerife (Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género) son los dos tipos de entidades públicas que se engloban bajo este epígrafe en todas las preguntas.

A destacar:

- En la mayoría existen un área o departamento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero se carece de una Comisión o Comité de Igualdad.
- Solamente 5 ayuntamientos indican tener un recurso externo de asesoramiento especializado en género, por lo que se infiere que el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género no se considera como tal a pesar de tener entre sus servicios una asesoría en género destinado a entidades públicas y privadas.
- Se da una importante carencia en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que solamente en 5 ocasiones se indica que la entidad tiene un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a cuya negociación están obligadas según el artículo 62.

Entidades privadas:

Entre las entidades privadas se aglutinan las asociaciones de mujeres, las empresas, fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales y los sindicatos. A destacar:

- No todas las asociaciones de mujeres de la isla de Tenerife recogen en sus estatutos el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no está siendo considerado en el seno de las empresas como parte de la Responsabilidad Social Corporativa, a pesar de tener Comisión o Comité de Igualdad así como Plan de Igualdad en la organización empresarial.
- El Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género no se identifica como un recurso de asesoramiento especializado en género.

C.2. Medidas garantes de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las plantillas:

Entidades públicas:

A destacar:

- De los ayuntamientos más personas indican que no se han puesto en marcha medidas que las que indican que si se han puesto, recogiendo en escasas ocasiones las medidas en algún documento y en menos ocasiones todavía se facilita el documento si es que existe al personal para su información y conocimiento.
- En el Cabildo Insular de Tenerife no todas las personas tienen conocimiento de la existencia o no de este tipo de medidas y tampoco es común la información a la plantilla ni el recogimiento de las aquellas en un documento.

Entidades privadas:

A destacar:

- Las que más medidas de conciliación indican tener son las fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales.
- En las empresas sí que se han puesto en marcha medidas de conciliación sin embargo o no se aplican o se aplican con dificultad para quien las solicita y en ningún caso la plantilla está informada y tiene conocimiento

sobre las mismas ya que cuando existe un documento que las recoge no se le administra.

Tanto de entidades públicas como de entidades privadas las medidas mejor valoradas han sido aquellas vinculadas al horario flexible y al cuidado de personas dependientes.

C.3. Medidas específicas de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Entidades públicas:

A destacar:

- No todos los ayuntamientos desarrollan algún tipo de medida específica ya que 4 de los 17 no contestan a la pregunta vinculada a esta materia.
- Poco más de la mitad de los ayuntamientos indican hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes y cooperar y potenciar relaciones con entidades e instituciones que centran su labor en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es decir, dos medidas que no conllevan un incremento del presupuesto municipal. Por lo tanto, todavía en muchos ayuntamientos no se tiene en consideración el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas desde todas las áreas o departamentos municipales.
- En muy pocas ocasiones encontramos ayuntamientos donde se convoquen ayudas económicas para la implantación de acciones que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se introduzcan mecanismos objetivos y transparentes en los procesos de selección o se hayan puesto en marcha medidas de conciliación que vayan más allá de lo estipulado por ley.
- En el Cabildo Insular de Tenerife tampoco se atiende al uso del lenguaje e imágenes no sexistas y el compromiso de la Corporación no queda reflejado en los documentos internos ni entre sus valores y principios.

Entidades privadas:

A destacar:

- Las entidades que forman parte del Consejo Insular de la Mujer son proclives a poner en marcha medidas de igualdad, a excepción de convocar ayudas económicas para la implantación de acciones cuyo objetivo sea la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir mecanismos que aseguren la objetividad y transparencia en los procesos de selección.
- Las empresas prácticamente no ponen en marcha medidas específicas que muestren su compromiso con la igualdad. Las únicas medidas que desarrollan tienen que ver con el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, la puesta en marcha de medidas de conciliación más allá de lo estipulado por ley y la impartición de cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ninguna indica impartir cursos de formación en horario laboral ni garantizar la objetividad y transparencia en los procesos selectivos de personal.
- La cooperación y potenciación de relaciones con otras entidades para promover la igualdad es la medida más implementada por fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales. Así mismo en su mayoría indican poner en marcha medidas relativas al uso del lenguaje e imágenes no sexistas, mostrar su compromiso con la igualdad al tenerla entre los valores y principios de su entidad (aunque pocas indican mostrar este compromiso en la información que recogen en los documentos internos) e impartir cursos de formación en horario laboral.



D. Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo.

Mayoritariamente los hombres y las mujeres agentes clave consideran que la libertad de decisión de las mujeres sobre su propia vida es bastante elevada, aunque sigue habiendo un alto porcentaje de mujeres que entienden que esa libertad está muy limitada todavía.

No obstante, se pone de manifiesto la opinión general de que en los últimos 20 años la vida de las mujeres ha cambiado siendo un condicionante clave de ese cambio las políticas de igualdad, sobre todo en cuanto a las cotas de libertad, autonomía e independencia de las que goza actualmente, la mayor sensibilización y concienciación social hacia las discriminaciones por razón de sexo, el apoyo del marco legislativo hacia la erradicación de las desigualdades o la mayor participación en ámbitos como la educación/formación, el empleo, los cargos de toma de decisiones, la sociedad civil, etc.

Las y los agentes clave manifiestan en su gran mayoría que las mujeres son discriminadas con respecto a los hombres y que esa discriminación les produce malestar, fundamentalmente en aspectos como la violencia contra las mujeres, las desigualdades que se dan en el ámbito laboral, familiar o económico, así como en la perpetuación de los roles y estereotipos de género a través del proceso de socialización diferencial de género, entre otros.

E. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.

E.1. Percepción de los problemas a los que deben enfrentarse mujeres y hombres en su vida cotidiana.

Los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres son la falta de empleo, la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las

mujeres, mientras que el acceso a los métodos anticonceptivos, los embarazos no deseados y la falta de tiempo para compartir con su familia son los problemas menos graves a los que deben enfrentarse.

Cabe destacar las diferentes percepciones que se producen entre mujeres y hombres a la hora de definir los problemas más o menos graves a los que se enfrentan las mujeres, mientras que la falta de tiempo para compartir con la familia y los embarazos no deseados han sido definidos por las propias mujeres como poco graves para ellas, los hombres entienden que estos dos problemas son graves para las mujeres ya que el 80% de los hombres los valoran entre los 6 primeros puestos de gravedad.

Así mismo se dan percepciones diversas cuando se trata de los problemas a los que se enfrentan los hombres. Parece existir un consenso en que el mayor problema al que se enfrentan los hombres es la falta de empleo, sin embargo mientras que las mujeres consideran como un problema para los hombres la falta de tiempo para estar con su familia para los propios hombres esto no supone un problema y mientras que la falta de tiempo para él se considera por los hombres como un problema al que deben enfrentarse para mujeres no lo es.

E.2. Percepción de los aspectos que favorecen la satisfacción personal de mujeres y hombres.

La autonomía económica, personal y de decisión son los aspectos que tanto hombres como mujeres consideran prioritarios para que, tanto una mujer como un hombre, sientan que están satisfechas y satisfechos con su vida.

A pesar de este acuerdo y de la misma manera que sucede cuando hacemos referencia a los problemas a los que se enfrentan mujeres y hombres, existen diferencias en las percepciones sobre las condiciones que debe reunir una mujer y un hombre para sentir satisfacción con su vida. En este sentido:

- Los hombres le dan más valor a la maternidad que las mujeres para la satisfacción de estas últimas.

- El bienestar de los hijos e hijas es considerado como prioritario por ambos sexos cuando se trata de la satisfacción de las mujeres, mientras que al tratarse de la satisfacción de los hombres son estos quienes más lo valoran.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad se sitúan como importantes para la satisfacción de las mujeres, mientras que para la satisfacción de los hombres el primer aspecto sí que adquiere relevancia para los propios hombres pero para las mujeres no la tiene.

La satisfacción de las mujeres se sigue vinculando en mayor medida que la satisfacción de los hombres a aquellos aspectos ligados a lo doméstico, al ámbito de lo privado; de la misma manera que la satisfacción de los hombres se sigue vinculando en mayor medida que la satisfacción de las mujeres a aquellos aspectos ligados al ámbito de lo público.

F. Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Mujeres y hombres consideran que las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son pertinentes en todos los casos aunque las mujeres son más rotundas en este sentido.

La igualdad retributiva, la coeducación, el recrudescimiento de las sanciones por violencia de género y la sensibilización y formación del profesorado son las cuatro medidas que tanto hombres como mujeres consideran más importantes.

G. Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género.

Las leyes estatal y autonómica que inciden directamente sobre la violencia de género son consideradas como muy necesarias por la mayor parte de los y las agen-

tes clave, mientras que cuando se trata de la efectividad, eficacia y eficiencia de las mismas las valoraciones se sitúan en un término medio que nos indica que no han conseguido del todo los efectos deseados, ni se están logrando los resultados esperados, ni los recursos se han usado de una manera óptima para tales fines.

Mayoritariamente, tanto mujeres como hombres, consideran que la incidencia de la violencia de género se ha mantenido igual desde la aprobación de las leyes citadas y que las medidas adoptadas por el Cabildo Insular de Tenerife en esta materia han sido insuficientes.

H. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.

Las tareas asignadas por la socialización diferencial de género a las mujeres, propias del ámbito doméstico, son atribuidas como principales responsables a las mujeres, a excepción de aquellas que también en el marco de lo doméstico han sido atribuidas a los hombres en ese mismo proceso de socialización.

Se da una percepción diferente en cuanto a las responsabilidades para con los hijos e hijas según la cual mujeres y hombres se autoatribuyen la responsabilidad principal.

I. Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.

Las y los agentes clave conocen la realidad canaria en cuanto a las desigualdades de género.

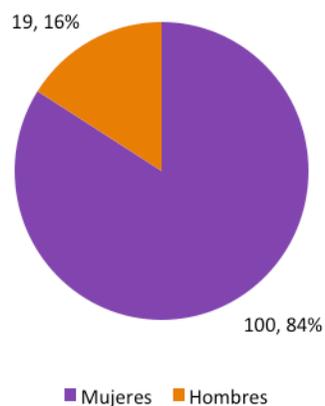


3. INFORME SOBRE LA PERTINENCIA Y PERCEPCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

POBLACIÓN

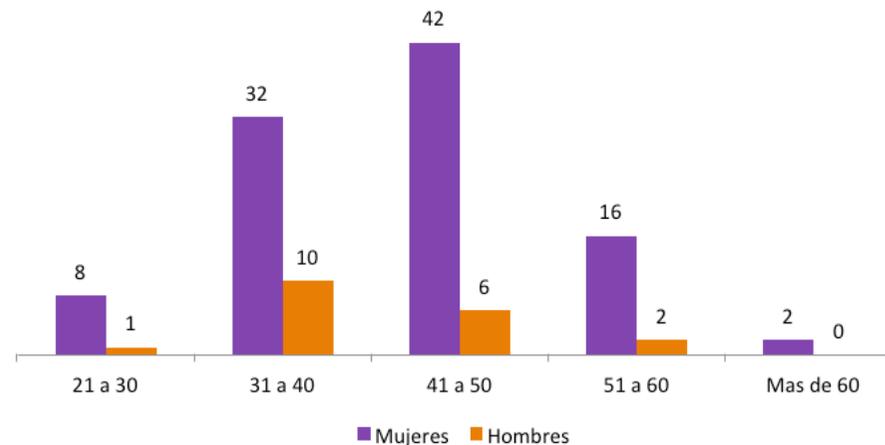
3.1. DATOS PROFESIONALES Y PERSONALES DE LAS PERSONAS QUE CUMPLIMENTARON LA ENCUESTA.

PREGUNTA 1. Sexo.



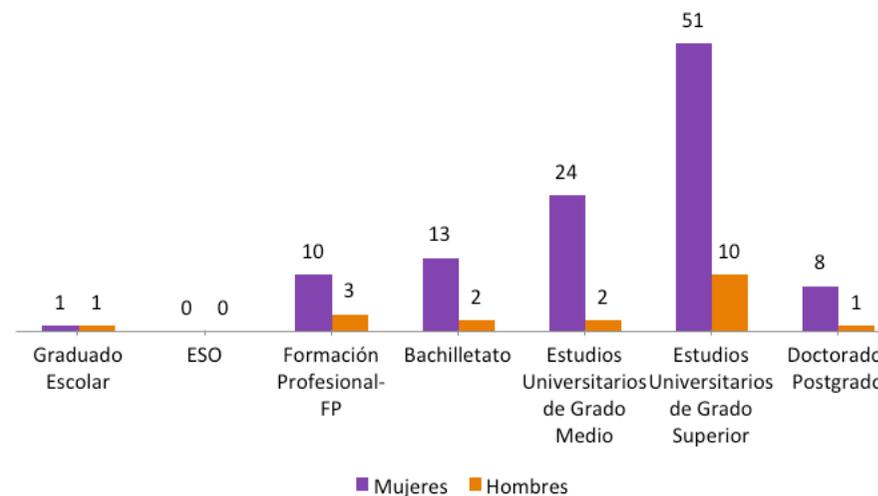
El cuestionario ha sido respondido mayoritariamente por mujeres residentes en la isla de Tenerife, representando al 84% de las personas participantes.

PREGUNTA 2. Edad.



La franja con mayor representación en el caso de las mujeres corresponde al intervalo de 41 a 50 años, siendo en el caso de los hombres el de 31 a 40 años.

PREGUNTA 3. Titulación máxima alcanzada.



Tanto las mujeres como los hombres encuestados tienen un alto nivel de estudios ya que mayoritariamente se encuentran bajo la categoría “Estudios Universitarios de Grado Superior”. En segundo lugar las mujeres se encuentran en “Estudios Universitarios de Grado Medio” y los hombres en “Formación Profesional”.

PREGUNTA 4. Profesión que desempeña.

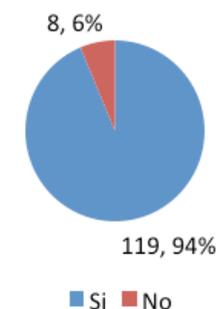
Mujeres y hombres presentan un amplio perfil profesional, tal y como muestran las siguientes tablas:

Profesión	Nº mujeres	Profesión	Nº mujeres
Abogada	2	Coordinadora formación	1
Administrativa	12	Desempleada	7
Agente de empleo y AEDL	5	Directiva (empresa)	1
Agente de igualdad	1	Docente	3
Ama de casa	2	Economista	1
Animadora sociocultural	1	Educadora	2
Artista	1	Educadora ambiental	1
Asesora (técnica)	1	Empresaria (agrícola)	1
Aux. Administrativo	5	Estudiante	1
Comercial	3	Florista	1
Concejala	1	Funcionaria	8
Consultora	2	Gerente	3
Industria alimentaria	1	Psicóloga	2
Ingeniera industrial	1	Recepcionista	1
Investigadora científica	1	Socióloga	1
Jefa de equipo	1	Técnica agraria	1
Jefa recursos humanos	1	Técnica calidad y medio ambiente	1
Jubilada	1	Técnica en formación	1
Mando intermedio	1	Técnica en orientación	1

Médica	3	Técnica grado medio	1
Monitora	1	Técnica grado superior	1
Orientación laboral	2	Técnica planificación y gestión social	1
Preparadora laboral	1	Trabajadora social	5
Profesora	3	Traductora	1
TOTAL		100	

Profesión	Nº Hombres	Profesión	Nº Hombres
Responsable RRHH	2	AEDL	1
Técnico en ONG	1	Peón frigorista	1
Asesor independiente	1	Empresario	1
Funcionario	2	Aux. administrativo	1
Economista	1	Administrativo	3
Administrador (empresa)	1	Sanitario	1
Gerente de Empresa	1	NS/ No Contesta	1
Director Técnico	1	TOTAL	19

PREGUNTA 5. ¿Reside usted en la isla de Tenerife?



PREGUNTA 6. Señale el municipio en el que reside.

Municipio	Mujeres	Hombres	Municipio	Mujeres	Hombres
Adeje	1		La Matanza de Acentejo	2	
Arona		3	La Orotava	6	2
Candelaria	2		La Victoria de Acentejo	2	
El Rosario	3	2	Los Realejos	1	
El Sauzal	2		Los Silos	1	
Fasnia	1		Puerto de la Cruz	3	1
Granadilla de Abona	1		Santa Cruz de Tenerife	37	5
Guía de Isora	1		Santiago del Teide	1	
Güímar	1	1	Tacoronte	4	1
Icod de los Vinos		1	Tegueste	4	
La Laguna	27	3	TOTAL	100	19

Las personas que han participado en la cumplimentación del cuestionario provienen de 21 municipios de la isla de Tenerife de los 31 que la componen. Fundamentalmente son de los municipios de Santa Cruz de Tenerife y San Cristóbal de La Laguna.

Los municipios que no cuenta con representación alguna son: Arafo, Arico, Buenavista del Norte, El Tanque, Garachico, La Guancha, San Juan de la Rambla, San Miguel de Abona, Santa Úrsula y Vilaflor.

3.2. PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

PREGUNTA 7. ¿Qué entiende usted por “Políticas de Igualdad de Género”?

La respuesta a esta pregunta es de carácter abierto, por lo tanto cada persona ha realizado una definición subjetiva sobre las políticas de igualdad de género. Para su presentación se han agrupado las diferentes definiciones según el concepto principal al que hace referencia, dando como resultado las siguientes categorías:

- Acciones de formación y sensibilización.
- Acciones en el marco de las empresas.
- Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
- Acciones contra la desigualdad y discriminación por razón de sexo.
- Acciones en el ámbito doméstico.
- Acciones relacionadas con los derechos.
- Acciones legales.
- Acciones que se refieren al ámbito laboral y económico.
- Acciones dirigidas a las mujeres.
- Otras definiciones.

Respuestas de las mujeres:

Acciones de formación y sensibilización

- Sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar un modelo de enseñanza basado en la igualdad de trato y de oportunidades para niñas y niños.

- Actuaciones en materia de igualdad de género que se desarrollan desde las áreas específicas de los ayuntamientos. Mediante estas actuaciones se pretende sensibilizar a la población en el tema, basándonos en un estudio previo hecho sobre cómo está el tema en el municipio.

Acciones en el marco de las empresas

- Las empresas activen un protocolo ante los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las pymes, micro-pymes cuenten con un plan de igualdad.
- Las empresas y/o entidades den la posibilidad a los y las trabajadoras de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Acciones dirigidas a favorecer políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres

- Acciones encaminadas a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los aspectos (educación, trabajo, opiniones, vida, derechos, etc.)
- Acciones implementadas desde la administración pública que están encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como la lucha contra la violencia de género.
- Acciones que deben aplicarse en la empresa pública y privada así como en los ámbitos formativos para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y visible.
- Acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que eduquen en igualdad, que favorezcan la promoción de las mujeres en todos los ámbitos, que eviten discriminación por cuestión de sexo, que potencien la participación en igualdad en todos los terrenos.

- Actuaciones dirigidas desde las administraciones públicas o desde entidades privadas, tendentes a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural, política, cultural, etc.
- Actuaciones concretas a realizar, en pos de lograr una efectiva igualdad en cuanto a derechos que se hayan mermados o anulados sin más excusa que la de ser de un sexo diferente.
- Acciones que se ponen en marcha para conseguir que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.
- Aplicar los mismos criterios para hombres y mujeres.
- Aquellas políticas tendentes a conseguir la igualdad en todos los ámbitos entre hombres y mujeres favoreciendo el pleno desarrollo de unos y otros.
- Aquellas que se realizan para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Conjunto de estrategias para promover la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, ante situaciones tradicionales de desequilibrio que perjudican fundamentalmente a las mujeres.
- Cualquier medida que promueva la igualdad entre hombres y mujeres.
- El conjunto de iniciativas orientadas a fomentar la igualdad y a corregir las desigualdades entre géneros.
- Elaboración e implementación de programas y planes que desarrollen actuaciones para el fomento de la igualdad entre los sexos.
- Es una política social en la que se busca la equidad entre mujeres y hombres en cualquier campo.
- Estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades y derechos con independencia del género.



- Las directrices que gestionan las líneas de actuación en materia de igualdad de género. Implementación de estrategias y acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: educativo, económico, social, laboral...
- La igualdad entre hombres y mujeres obteniendo el mismo trato tanto profesional como personalmente.
- Las acciones que se desarrollan desde las diferentes instituciones, administraciones, asociaciones... para la igualdad de género, es decir, para que no haya diferencias entre los hombres y mujeres y que las mujeres tengan el mismo papel que los hombres en la sociedad actual y que sean respetadas y aceptadas como tal.
- La igualdad, a nivel mundial: ONU, estatal y autonómico, existe formalmente, jurídicamente, dicho de otra manera hay leyes, pero otra cosa es, el día a día de las mujeres en su vida personal, familiar y laboral. Se ha avanzado mucho, pero queda todavía un camino, las políticas de igualdad son la garantía de futuro para lograr una igualdad plena.
- Lucha de igualdad entre mujeres y hombres
- La que persigue, y por lo tanto trabaja seriamente, en una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito social.
- El medio para lograr la igualdad, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades
- Aquellas iniciativas públicas que incentiven la igualdad entre hombres y mujeres.
- Aquellas políticas encaminadas a favorecer la igualdad entre ambos sexos.
- Para mi humilde entender son aquellas que permiten tanto a hombres como mujeres acceder en caso de tener la preparación y experiencia adecuadas a todo lo que se propongan. Políticas que ayudan a situar a la mujer en igualdad de posición y oportunidades de desarrollo que al hombre.
- Políticas dirigidas a fomentar un cambio estructural en la sociedad que promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Políticas encaminadas a la consecución de la igualdad plena entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Políticas encaminadas a remover los obstáculos que impiden el pleno desarrollo de las personas y su integración en la vida económica, laboral, cultural y social.
- Aluden a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.
- Suponen incorporar las políticas específicas de igualdad en todas las políticas generales desde una perspectiva de género.
- Políticas que busquen y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Políticas que persiguen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Políticas transversales que se traducen en tratar y ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas independientemente de su sexo. Políticas que fomenten acciones y actuaciones que favorezcan a ambos sexos, y que intenten aminorar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- Medidas para conseguir las mismas oportunidades entre el hombre y la mujer. Mismas oportunidades, sin importar el género.
- Son aquellas políticas que persiguen la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Políticas que faciliten, impulsen y obliguen a que cada género tenga un tratamiento lo más igualitario posible en los ámbitos laboral, jurídico y educativo entre otros.
- Todas aquellas acciones que favorecen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público.

- Todas aquellas acciones que se llevan a cabo para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Todas aquellas iniciativas que garanticen igualdad de derechos y deberes a hombres y a mujeres. Tanto el hombre como la mujer tienen la misma igualdad.
- Que se desarrollaran teniendo en cuenta a ambos sexos.
- Son las acciones de la administración pública que luchan por la igualdad entre hombres y mujeres en lo público y en lo privado. Objetivo universal y básico para el desarrollo de las naciones y de la pobreza en general.

Acciones contra la desigualdad y discriminación por razón de sexo

- Medidas que promuevan la igualdad entre sexos y, más específicamente, que excluya la discriminación hacia la mujer.
- Crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.
- Actuaciones encaminadas a evitar discriminaciones por razón de sexo (prefiero la palabra "sexo" que no "género", aunque sea políticamente incorrecto decirlo en un foro como este).
- Políticas destinadas a eliminar la discriminación por razón del sexo en cualquiera de las áreas de la vida en las que se desenvuelven las personas.
- Hacer que todo sea igual para ambos géneros sin discriminación.
- Las encaminadas a reducir la desigualdad de género y la discriminación de las mujeres que existe en nuestra sociedad patriarcal.
- Las medidas que toman para eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres en oportunidades de acceso y desarrollo en ámbitos como el educativo, laboral, económico, político...etc.
- Medidas encaminadas a lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades tanto de hombres como de mujeres, especialmente de estas dado que siguen habiendo situaciones de desigualdad y discriminación.

- No discriminación laboral ni social por sexo.
- No discriminación social hacia las mujeres.
- Todas aquellas acciones dirigidas a minorar o hacer desaparecer cualquier tipo de desigualdad en todos los ámbitos que diferencien a las personas por razón de su sexo.
- Las destinadas a deshacer las cuotas acaparadas por el sexo masculino, en todos los ámbitos, así como la desigualdad en el salario estipulado en función del sexo, "techo de cristal".
- Todas aquellas actuaciones encaminadas a evitar desigualdades entre hombres y mujeres.
- Aquellas que tienen como finalidad que no existan diferencias ni laborales ni sociales o de otra índole entre mujeres y hombres.
- Aquellas referidas a regular y equiparar las actuales diferencias existentes entre hombres y mujeres en multitud de ámbitos, no solo a nivel económico, laboral, de oportunidades, etc....sino también a nivel social.
- Que no existe diferencia entre hombres y mujeres. Ello no quiere decir que hombres y mujeres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de la condición de ser hombre o mujer. Que todos somos iguales ante la ley. Tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones.
- Que no exista diferencias.
- Acciones que favorezcan la integración social de las personas independientemente de su género.
- Aquellas dirigidas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y cuyo objetivo final es la igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su sexo.
- Aquellas políticas destinadas a eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito (laboral, personal, etc.).



- Conjunto de actuaciones que ponen en marcha entidades públicas y privadas con el objetivo de erradicar las desigualdades de género y conseguir la igualdad real y efectiva.

Acciones en el ámbito doméstico

- Aquellas encaminadas a la igualdad en el ámbito doméstico en cuanto a responsabilidades familiares y domésticas, en el ámbito laboral igualdad de obligaciones y responsabilidades, acceso a cargo directivos en función de la valía no del sexo y las responsabilidades familiares, en el ámbito social igualdad de participación en la toma de decisiones y responsabilidad política.
- Evitar la discriminación de la mujer por su condición de madre, trabajadora, responsable de la familia. Concienciar a las mujeres de que la única función en la que deben ser valoradas no se limitan a su labor como madre, esposa y administradora del hogar.

Acciones relacionadas con los derechos

- Aquellas que aseguran que los derechos que asisten a cualquier persona son los mismos independientemente de su sexo; amparándola cuando se prevé que se puede producir una situación discriminatoria, o actuando inmediatamente cuando ya se ha producido, al objeto de restablecer una situación de igualdad.
- La igualdad de género supone el pleno derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.

- El respeto y las mismas condiciones y oportunidades tanto para mujeres como para hombres: todos somos iguales indistintamente de ser hombre o mujer.
- Aquellas en las que se mantiene el equilibrio (derechos, oportunidades, accesibilidad etc...) Entre hombres y mujeres y/o se incluyen medidas que compensen desequilibrios.
- Los mismos derechos e igualdad de condiciones.
- Todas aquellas iniciativas que garanticen igualdad de derechos y deberes a hombres y a mujeres.
- Solo utilizando los derechos políticos se sabe usar la libertad, que por lo tanto las mujeres no podemos estar privadas de nuestros derechos políticos, porque además de tenerlos es un derecho natural, por ser seres humanos. Las mismas oportunidades para hombres que para las mujeres.
- Trabajar para *que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes.*

Acciones legales

- Crear normas y directrices para evitar la discriminación de las mujeres.
- Leyes que hacen efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito jurídico, laboral, de acceso a los recursos, etc. etc.
- Igualdad de oportunidades y leyes entre hombres y mujeres.
- La elaboración y ejecución de normativas que permitan la igualdad real de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, sin discriminación positiva hacia ninguno de los dos géneros pero teniendo en cuenta las particularidades de cada género.
- Una ley aprobada en el congreso de los diputados en la que se aprueba la condición de tener las mismas oportunidades, respeto, derechos, y paridad equilibrándolo al sexo masculino.

- Serie de medidas a nivel legislativo-normativo en busca de una igualdad real entre mujeres y hombres.
- Que sea eso ... una ley que nos iguale y en las mismas circunstancias no se valore el hecho de ser hombre o mujer.
- Acciones y medidas legales que garantizan a la mujer el disfrute de los mismos derechos que los hombres, en igualdad de condiciones.

Acciones que se refieren al ámbito laboral y económico

- Acciones que permitan tratar de igual forma a los hombres y mujeres: acceso al mismo tipo de puestos de trabajo, remuneración según valía y no según género.
- Mismo trabajo por mismo salario.
- Políticas que vayan encaminadas a que no haya diferencias a la hora de contratar a un hombre que a una mujer, ni diferencia en el sueldo percibido por hacer el mismo trabajo.

Acciones dirigidas a las mujeres

- Líneas de trabajo o proyectos para mejorar las condiciones económicas y los derechos sociales de las mujeres.
- Son mecanismos y estrategias para avanzar en conseguir y garantizar la autonomía plena de las mujeres.
- Priorización de las necesidades de las mujeres, fundamentada de la realidad social y económica de estas, a la hora de tomar decisiones políticas en todas las áreas.
- Que hay que tener en cuenta la idiosincrasia de la mujer, sobre todo que se pueda conciliar la vida laboral con la familiar, (pero de verdad).

- Toda aquella política cuyo objetivo sea la mejora sustancial del colectivo de mujeres encaminada a reducir las diferencias que existen con respecto al género masculino.
- Acciones positivas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Aquellas acciones diseñadas por los poderes públicos competentes, encaminadas a facilitar la integración de la mujer en el mundo laboral en condiciones de igualdad, así como a nivel académico y, en general, para su integración en la sociedad en condiciones de igualdad. Estas políticas pueden y deben incluir acciones de discriminación positiva, a fin de salvar las distancias actualmente existentes.

Otras definiciones

- Un absurdo obsoleto. Prefiero “políticas por igualdad de valía”.
- *Una chorrada.*

Respuestas de los hombres:

Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres

- Políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Equiparar las oportunidades entre hombres y mujeres.
- Directrices y acciones asociadas a objetivos de igualdad hombre-mujer.
- Políticas para fomentar la igualdad de sexos.
- Igualdad de derechos efectiva entre mujeres y hombres.
- Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



- Las que favorezcan la igualdad de oportunidades y limiten la discriminación por razón de sexo.
- Que las actuaciones derechos y obligaciones no hagan diferencia entre las personas por razón de sexo.
- Aquellas políticas que intentan equipar las condiciones del sexo femenino con las del masculino.
- Todas aquellas políticas que se realizan para alcanzar una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, sin que ninguno de los géneros salga discriminado por el otro en ningún ámbito de la vida, ya sea social, laboral o económica.
- Equilibrio social de la ciudadanía sin distinción de género.
- Igualdad entre hombres y mujeres en todo.

Acciones relacionadas con los derechos

- Labores + funciones + derechos + obligaciones = hombre y mujer.

Acciones legales

- Todos aquellos enfoques legislativos que ayuden a reducir las diferencias de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, rechazando discriminaciones y abusos.
- Acciones contra la desigualdad y discriminación por razones de sexo
- Políticas dirigidas para eliminar diferencias entre hombres y mujeres en el terreno laboral igualando los sueldos, etc.
- Que se minimicen las diferencias existentes entre hombres y mujeres.
- Destruir la dicotomía hombre-mujer en el acceso y desarrollo de las actividades sociales, laborales, educativas, etc.

Otras definiciones

- Invento para que políticos y vividores de ONG tengan de que vivir del cuento y discriminar a los hombres.
- DEBERÍA SER una política que trabajara en pro de que mujeres y hombres debemos gozar las mismas oportunidades, que como seres somos iguales en el merecimiento. Es un conjunto de políticas engañosas que introducen medidas discriminatorias positivas hacia las mujeres contra los hombres, olvidando que hay muchos hombres que ya trabajan/ban por la igualdad. (independientemente de que de forma temporal sí hicieran falta por el evidente maltrato histórico que recibía la mujer).

La mayoría de las mujeres y hombres que han participado en esta encuesta definen las políticas de igualdad mayoritariamente en relación a acciones que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo.

Se observa en muchas ocasiones una vinculación directa del desarrollo de las políticas de igualdad con las administraciones públicas y una dificultad para distinguir entre diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

En pocas ocasiones se observa una definición completa de las políticas de igualdad, sino que se centran en un aspecto determinado de las políticas de igualdad: modelo de enseñanza igualitario, planes de igualdad en empresa, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Cabe destacar algunas visiones negativas de las políticas de igualdad como políticas inútiles, lo cual podría deberse a la falta de conocimiento que existe sobre la finalidad de las políticas de igualdad.

PREGUNTA 8. Señale las afirmaciones con las que esté de acuerdo.

En esta pregunta no hay limitación a la hora de elegir el número de afirmaciones para la persona que esté respondiendo, arrojando los siguientes resultados:

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
7	7%	Ya existe igualdad entre mujeres y hombres, las leyes así lo recogen	6	32%
78	78%	El trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prioritario	11	58%
3	3%	Esto de la igualdad es una moda	2	11%
2	2%	Este tipo de políticas solo benefician a las mujeres	4	21%
1	1%	Las desigualdades entre mujeres y hombres desaparecen por sí solas, sin hacer nada	0	0%
6	6%	El Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre el ámbito privado (intrafamiliar)	3	16%
52	52%	El impulso esencial para que el tema de la desigualdad de género entrar en la agenda de los poderes públicos se debe al movimiento feminista	7	37%
2	2%	Las políticas de igualdad de género discriminan a los hombres	4	21%
2	2%	El trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sirve de nada	1	5%
96	96%	Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad real y efectiva	17	89%

Las dos respuestas mayoritarias en las mujeres apoyan la necesidad del desarrollo de políticas de igualdad, ya que el 96% ha señalado que a pesar de los avances conseguidos hay que seguir trabajando y el 78% entiende que el trabajo en igualdad de oportunidades es prioritario. No obstante, siguen habiendo mujeres que desvirtúan el concepto de las políticas de igualdad ya que en 22 ocasiones marcan afirmaciones como que las políticas de igualdad son una moda, que solo benefician a las mujeres o que las desigualdades desaparecen sin necesidad de una intervención externa, entre otras.

Por su parte, los hombres también consideran que hay que seguir trabajando para la consecución de la igualdad real y efectiva (el 89% así lo manifiesta). Sin embargo y a pesar de ser la segunda afirmación más marcada, no entienden tan claramente como lo hacen las mujeres que el trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea prioritario.

También entre los hombres existen reticencias hacia las políticas de igualdad y distorsiones de sus objetivos, en mayor medida que entre las mujeres, ya que por ejemplo un 21% (4 de 19) manifiestan que las políticas de igualdad solo benefician a las mujeres y que discriminan a los hombres.

No parece haber entre la población un conocimiento sobre la importancia del movimiento feminista en la evolución de las políticas de igualdad, ya que es marcada por el 52% de las mujeres y por el 37% de los hombres.

Cabe destacar que la cuarta respuesta más marcada por los hombres con un 32% es aquella según la cual se afirma que la igualdad entre mujeres y hombres ya está conseguida gracias a la legislación, lo que incide en la todavía falta de sensibilización y concienciación sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

Esta pregunta recoge un espacio denominado "Otros" donde poder reflejar alguna afirmación no contemplada entre las opciones propuestas. Los resultados han sido los siguientes:



Aportaciones de las mujeres:

Otros

- En el día a día se observa que la igualdad entre hombres y mujeres no existe.
- La discriminación positiva sería lo más efectivo en este caso. Esto es: cuotas obligatorias de presencia femenina en todos los ámbitos, en igualdad de condiciones laborales y salariales. Se debe hacer un inciso ya que no solo existe el binomio masculino-femenino, sino un amplio abanico de posibilidades que la sexualidad, las leyes, y la ciencia han “desvelado” en los últimos veinte años, grupos en riesgo de exclusión como gays, lesbianas, bisexuales, transexuales y personas transgénero, a las que se debería aplicar la misma cuota de discriminación positiva. Me avergüenza tener que hablar de sexualidad y mundo laboral, cuestiones anti-constitucionales y que van en contra de las leyes anti-discriminación actualmente en vigor en el reino de España.
- La crisis y las medidas de austeridad han ahondado en la desigualdad de género.
- Superar discursos de discriminación positiva a favor de la mujer y olvidarnos del género. Eso sería un avance.
- La educación es la base del futuro de nuestra sociedad. No hay mayor peligro que la ignorancia. Ahí estamos retrocediendo a pasos agigantados. Solo hay que convivir con adolescentes para darse cuenta.
- La educación y la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad es esencial.
- Falta empeño para lograr la igualdad por parte de todos.
- La educación para la igualdad es fundamental para lograr la igualdad de género.

- No me gusta que se creen entidades para promover la igualdad, es un gasto añadido. La igualdad debe promoverse desde los colegios y en ámbitos más primarios, vecinales y familiares.
- No podemos permitir retrocesos en los avances legales y sociales conseguidos hasta la fecha.
- Hay que legislar con sumo cuidado para que los hombres no se sientan discriminados.
- La igualdad entre mujeres y hombres no significa que las mujeres tengan que ser como los hombres para poder disfrutar de todos sus derechos.
- Cada persona es única, sea hombre o mujer.
- No hay intereses políticos en las políticas de igualdad.
- Se debe erradicar de una vez por todas la violencia contra la mujer.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- El término “igualdad” no es preciso (ni verdad). Faltan más opciones, creo que las que ofrecen presentan sesgo.
- Educación, educación y educación.
- Todo esto es una parida.
- La igualdad entre hombres y mujeres forma parte de un discurso políticamente correcto pero carente de acciones efectivas.
- Que se luche por la igualdad, no quiere decir que se centre la lucha contra los derechos del hombre frente al de las mujeres. Se observa que las aportaciones de las mujeres en ningún momento cuestionan la importancia de las políticas de igualdad a excepción de un caso donde se

indica que no deberían realizar acciones positivas, mientras que de las 5 aportaciones que realizan los hombres en 4 ocasiones se realiza una crítica o bien al cuestionario o bien a las políticas de igualdad.

PREGUNTA 9. En su opinión. ¿Qué diría usted sobre las actuaciones llevadas a cabo en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Señale un Máximo de 3 respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Alternativa	Hombres	% Hombres
76	76%	Han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres	16	84%
2	2%	Han generado el efecto de generar discriminación hacia los hombres	5	26%
46	46%	Han hecho que aumente el reparto de las responsabilidades familiares de forma más igualitaria	9	47%
54	54%	Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres	13	68%
18	18%	Han hecho que las mujeres se vuelvan más competitivas	3	16%
6	6%	Han provocado hostilidad entre los hombres en general	1	5%
62	62%	Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político	12	63%
0	0%	Han hecho que las mujeres descuiden el hogar	0	0%
2	2%	No han servido para nada	1	5%
1	1%	Usted NO tiene información sobre este tema	0	0%

Cuando se pregunta cuál es su opinión sobre las actuaciones llevadas a cabo en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ambos sexos señalan mayoritariamente que se “Ha logrado crear conciencia de las discriminaciones a las mujeres”, que “Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres” y que “Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político”.

Cabe destacar que porcentualmente más hombres que mujeres (un 26% y un 2% respectivamente) entienden que las políticas de igualdad discriminan a los hombres, incidiendo de nuevo en la distorsión y desconocimiento de los objetivos de estas políticas, que se ve apoyado a su vez en algunas de las aportaciones del apartado “Otros”, tal y como se muestra a continuación:

Aportaciones de las mujeres:

Otros

- No han conseguido que los hombres se impliquen en modificar lo que existe. Entienden que quien se sienta discriminado que luche por la igualdad. Si a ellos les va bien, no tienen nada que cambiar.
- Son pocas para la magnitud del problema.
- Han recordado a las mujeres que hay desigualdad y que hay que tomar un papel activo en el día a día, observando y criticando las conductas injustas.
- Hace que no veamos lo que realmente es importante en la persona.
- Han servido para poco.
- Se ha avanzado en todo.
- Han logrado que la labor de la mujer sea más visible socialmente.
- No se han puesto en marcha.



- Se necesitan políticas y leyes que acaben con la desigualdad de género.
- La pérdida de “valores” de los/as políticos/as actuales por norma general ha quitado importancia a la realidad del asunto, haciéndolo parecer algo tan banal como muchas otras acciones con un fin honesto y digno. En definitiva, la falta de confianza en La Política como “organismo manipulador” quita credibilidad al asunto en sí.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- Sirve para que los Consejeros vivan del cuento.
- Han dividido de una forma maniqueísta la realidad: hombres=malos, mujeres=buenas”, “han provocado hostilidad CONTRA los hombres”.

PREGUNTA 10. De las siguientes medidas, ¿Cuáles considera imprescindibles que se lleven a cabo? Señale un máximo de tres respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Medidas	Hombres	% Hombres
15	15%	Que las listas electorales tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, de manera que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40%	6	32%
30	30%	Que antes de llevar a cabo cualquier proyecto las entidades estudien cómo afectará a la vida de las mujeres y de los hombres	6	32%
15	15%	Que se haga entrega de un distintivo a aquellas empresas comprometidas y que desarrollen Buenas Prácticas en materia de igualdad entre hombres y mujeres	1	5%

20	20%	Que se amplíe el permiso de maternidad hasta 20 semanas	8	42%
29	29%	Que las empresas activen un protocolo ante los casos de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo	7	37%
15	15%	Que se amplíe a un mes el permiso por paternidad	7	37%
50	50%	Que las entidades den la posibilidad a los y las trabajadoras de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral	9	47%
13	13%	Que el permiso de lactancia pueda disfrutarse tanto por el padre como por la madre, siempre que ambos trabajen	3	16%
8	8%	Que las empresas de 250 o más trabajadores/as cuenten con un Plan de Igualdad	4	21%
76	76%	Que hombres y mujeres tengan el mismo sueldo cuando realicen trabajos de igual valor y responsabilidad	12	63%
30	30%	Que se permita el aborto cuando la mujer así lo solicite	5	26%
11	11%	Que los locales públicos y privados cuenten con cambiadores de bebé al que tengan acceso tanto los hombres como las mujeres	6	32%
32	32%	Que se aumenten las sanciones por violencia machista	6	32%
15	15%	Que el deporte femenino goce de la misma valoración económica y social que el masculino	3	16%
72	72%	Que las escuelas garanticen un modelo de enseñanza basado en la igualdad de trato y de oportunidades para niñas y niños	11	58%

Mujeres y hombres coinciden en valorar tres aspectos como imprescindibles para su puesta en marcha y son por orden de importancia aquellas relacionadas con la consecución de la igualdad retributiva, la necesidad de la coeducación y la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un dato a resaltar es sobre el enunciado: “Que se amplíe el permiso de maternidad hasta 20 semanas”, ya que los hombres lo consideran más imprescindible que las propias mujeres (el 42% de los hombres lo han señalado ante un 20% de las mujeres). Lo mismo sucede con el enunciado “Que se amplíe a un mes el permiso por paternidad” donde lo valoran un 37% de los hombres, ante un 15% de las mujeres.

Aportaciones en el espacio “Otros”:

Aportaciones de las mujeres:

Otros

- La Discriminación Positiva sería lo más efectivo en este caso. Esto es: cuotas obligatorias de presencia femenina en todos los ámbitos, en igualdad de condiciones laborales y salariales. Se debe hacer un inciso ya que no solo existe el binomio masculino-femenino, sino un amplio abanico de posibilidades que la sexualidad, las Leyes, y la Ciencia han “desvelado” en los últimos veinte años, grupos en riesgo de exclusión como gay, lesbianas, bisexuales, transexuales y personas transgénero, a las que se debería aplicar la misma cuota de discriminación positiva. Me avergüenza tener que hablar de sexualidad y mundo laboral, cuestiones anti-constitucionales y que van en contra de las Leyes anti-discriminación actualmente en vigor en el Reino de España.
- Que se equipare la violencia de género a los delitos de terrorismo.
- Que sea obligatorio el disfrute de la paternidad.
- Trabajar en que educadores en general (padres, profesores, monitores, etc.), instituciones, publicidad y empresas eviten los estereotipos sexis-

tas así como los juegos y juguetes sexistas que en edades muy tempranas condicionan las creencias y actitudes de niñas y niños.

- En esta pregunta no me vale lo de un máximo de tres. He tenido que quitar algunas que considero prioritarias como por ejemplo el derecho al aborto libre.
- Educar en la materia a los niños y niñas, así como a los profesores y padres.
- Que en las empresas indistintamente del número de empleados posea acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- Y muchas más.
- “Que se sancione la violencia feminista”, y “las falsas acusaciones de violencia machista”... creo que las alternativas siguen presentando sesgo.



3.3. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE GÉNERO ANTE DIFERENTES ASPECTOS.

PREGUNTA 11. De la siguiente lista ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres? Señales tres los que usted considere que hacen más difícil la vida de las mujeres.

Respuestas de las mujeres		Problemas a los que se enfrentan las mujeres	Respuestas de los hombres	
18	18%		Falta de tiempo para estar con sus hijas e hijos	9
39	39%	No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres	9	47%
31	31%	La falta de empleo	10	53%
59	59%	Que reciban sueldos diferentes por trabajo de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres	10	53%
59	59%	La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género)	8	42%
5	5%	Los embarazos no deseados	1	5%
23	23%	El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	3	16%
10	10%	El acceso a cargos de máxima responsabilidad política	0	0%
31	31%	El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias,...)	4	21%
29	29%	Los criterios de acceso al empleo	2	11%
1	1%	El acceso a los métodos anticonceptivos	0	0%
29	29%	La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal)	5	26%

Parece existir un consenso entre mujeres y hombres en definir como uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres la desigualdad retributiva, ya que es marcado por más de la mitad de las mujeres y los hombres. Sin embargo se da una percepción diferente sobre el siguiente problema marcado por más

del 50% de las personas que contestan, ya que en el caso de los hombres más de la mitad entiende que es la falta de empleo uno de los problemas a los que se enfrentan las mujeres mientras que en el caso de las mujeres es la violencia de género.

En relación a la falta de empleo las mujeres lo señalan en un escaso 31%, dado que el tercer problema indicado por estas es la no valoración del trabajo doméstico que hacen las mujeres, que en el caso de los hombres es marcado en un 47%.

Cabe destacar que también en un 47% los hombres indican como problema la falta de tiempo de las mujeres para estar con sus hijos e hijas, mientras que las propias mujeres no lo entienden como un problema al ser señalado solamente por el 18%.

No parece constituir un problema para las mujeres el acceso a los métodos anticonceptivos, los embarazos no deseados o el acceso a cargos de máxima responsabilidad política al suponer el 10% o menos de las respuestas tanto en mujeres como en hombres.

PREGUNTA 12. De la siguiente lista ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan los hombres? Señales tres los que usted considere que hacen más difícil la vida de los hombres.

Respuestas de las mujeres		Problemas a los que se enfrentan los hombres	Respuestas de los hombres	
61	61%		Falta de tiempo para estar con sus hijas e hijos	14
20	20%	No se valora el trabajo doméstico que hacen los hombres	5	26%
71	71%	La falta de empleo	16	84%
9	9%	Que reciban sueldos diferentes por trabajo de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres	0	0%

17	17%	La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género)	0	0%
6	6%	Los embarazos no deseados	1	5%
3	3%	El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	1	5%
7	7%	El acceso a cargos de máxima responsabilidad política	0	0%
3	3%	El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias,...)	1	5%
18	18%	Los criterios de acceso al empleo	5	26%
3	3%	El acceso a los métodos anticonceptivos	0	0%
25	25%	La falta de tiempo para él (conciliación de la vida personal)	9	47%

Al preguntar sobre los problemas a los que se enfrentan los hombres, existe un amplio consenso entre mujeres y hombres entorno a los dos mayores problemas que son la falta de tiempo para estar con hijas e hijos y la falta de empleo, considerándolos tanto hombres como mujeres en ambos casos más problema para los hombres que para las mujeres, tal y como arrojan los datos de la anterior pregunta.

En este sentido, mientras que para las mujeres la falta de empleo es marcada por un 31% de las mujeres y un 53% de los hombres, para los hombres es marcada por el 71% de las mujeres y el 84% de los hombres, lo cual podría deberse a que para los hombres el resto de las opciones planteadas no se conciben como problemas propios de los hombres sino de las mujeres, a pesar de ser problemas sociales que afectan directa o indirectamente a hombres y a mujeres intercediendo en el bienestar de la colectividad, como por ejemplo la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acceso a cargos de máxima responsabilidad, el acceso a los métodos anticonceptivos o los embarazos no deseados, opciones que solamente han sido marcadas en una ocasión por los propios hombres.

Cabe destacar que cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan las mujeres se encuentra una mayor diversidad en las respuestas y cuando

la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan los hombres se homogeneizan las respuestas.

PREGUNTA 13. En su opinión de la siguiente lista, ¿Qué tres aspectos considera que desea tener una mujer para sentirse satisfecha con su vida?

Respuestas de las mujeres		Aspectos que desea tener una mujer para sentirse satisfecha	Respuestas de los hombres	
75	75%	Independencia económica	12	63%
4	4%	Ser madre	3	16%
21	21%	Que los hijos e hijas estén bien	2	11%
13	13%	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	11%
68	68%	Tener libertad para decidir sobre su vida	16	84%
30	30%	El reconocimiento profesional o laboral	9	47%
73	73%	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	12	63%
0	0%	Ser ama de casa y cuidar de su familia	0	0%
23	23%	Tener tiempo libre para sí misma	4	21%
0	0%	Que la pareja la mantenga económicamente	0	0%
10	10%	Tener amistades	4	21%
4	4%	Tener una pareja	2	11%
1	1%	Vivir sola	0	0%

Ser independiente económicamente, tener libertad de decisión sobre su propia vida y disponer de un empleo que permita la conciliación personal, familiar y laboral son los tres aspectos que mujeres y hombres consideran indispensables para que una mujer se sienta satisfecha con su vida.

A destacar:

- Los hombres consideran en mayor medida que las mujeres la maternidad como medio de la satisfacción de las mujeres.



- La corresponsabilidad es señalada por menos del 15% de las mujeres y de los hombres, es decir no se le otorga importancia para conseguir la satisfacción de las mujeres.
- Parece claro que dedicarse al trabajo en el ámbito doméstico o que la pareja la mantenga económicamente no aporta satisfacción a las mujeres.
- Los hombres dan mayor importancia a la vida social que las propias mujeres.

Aportaciones del apartado “Otros”:

Aportaciones de IAS MUJERES:

Otros

- No ser considerada un objeto sexual.
- Acabar con las exigencias físicas (juventud y belleza) para condicionar su autoestima. Reconocer por sí misma qué necesita verdaderamente.

Aportaciones de IOS HOMBRES:

Otros

- Salud.

Pregunta 14. En su opinión de la siguiente lista ¿Qué tres aspectos considera que desea tener un hombre para sentirse satisfecho con su vida?

Respuestas de las mujeres		Aspectos que desea tener un hombre para sentirse satisfecho	Respuestas de los hombres	
73	73%	Independencia económica	13	68%
3	3%	Ser padre	2	11%
13	13%	Que los hijos e hijas estén bien	4	21%
6	6%	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	11%
50	50%	Tener libertad para decidir sobre su vida	12	63%
54	54%	El reconocimiento profesional o laboral	10	53%
41	41%	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	12	63%
1	1%	Ser amo de casa y cuidar de su familia	0	0%
39	39%	Tener tiempo libre para sí mismo	5	26%
0	0%	Que la pareja la mantenga económicamente	0	0%
20	20%	Tener amistades	3	16%
10	10%	Tener una pareja	2	11%
1	1%	Vivir solo	0	0%

También en el caso de la satisfacción de los hombres es indispensable ser independiente económicamente y ser libre para tomar decisiones sobre su propia vida. Donde encontramos en este caso la discrepancia es en el tercer aspecto ya que los hombres indican que es tener un empleo que le permita conciliar mientras que las mujeres entienden que es el reconocimiento profesional.

Aportaciones del apartado “Otros”:

Respuestas de las mujeres:

Otros

- Reconocer por sí mismo qué necesita verdaderamente.
- Estar con gente que lo aprecie (familia o amigos).

Respuestas de los hombres:

Otros

- Salud.

3.4. APRECIACIONES SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD.

PREGUNTA 15. Señale quién es, el o la principal responsable de realizar las siguientes tareas en su casa.

Esta pregunta solicita a la persona encuestada que marque *una* de las tres posibles respuestas a cada cuestión, siendo las respuestas: Hombre, Mujer o Nadie. Para facilitar la cumplimentación de la pregunta se indica que en el caso que la tarea la realicen tanto hombres como mujeres se debe señalar el sexo de la persona que lo haga con más frecuencia.

En esta pregunta hubo una persona que realizó el siguiente comentario:

- Faltaría considerar a las familias monoparentales (así como es mi caso, el que realice las tareas solamente yo, no significa ninguna discriminación de género).

En primer lugar el equipo técnico desea agradecer el comentario por generar una reflexión y plantear mejoras al cuestionario, sin embargo se cree conveniente realizar una aclaración entorno al comentario realizado.

Con la citada pregunta se quería conocer quién realiza la tarea de forma habitual o con mayor frecuencia independientemente del modelo de familia al que responda. En este sentido al preguntar quién es en *SU CASA* la persona que se dedica a hacer ciertas tareas, no se tenía interés en conocer que miembro de la unidad familiar realiza la tarea sino el sexo de la persona que la realiza, con independencia de si hacemos referencia a un núcleo familiar, un grupo de personas que comparten piso o una persona que vive sola con o sin hijos e hijas, por ejemplo.

Respuestas de las mujeres			Quién es el /la principal personas responsable de las tareas en su casa.	Respuestas de los hombres		
M	H	N		M	H	N
40%	20%	40%	Llevar y recoger a niños/as en el centro escolar	21%	16%	63%
41%	18%	41%	Acompañar a hijas/os a las actividades extraescolares	21%	16%	63%
72%	18%	10%	Hacer las compras (alimentos, limpieza, etc.)	26%	53%	21%
61%	5%	34%	Llevar a niños/as a los servicios médicos, dentista u otros controles	42%	11%	47%
69%	24%	7%	Cocinar	63%	21%	16%
56%	8%	36%	Cuidar a niños/as (darles de comer, bañar, vestir, acostar...)	26%	11%	63%
75%	5%	20%	Planchar	74%	0%	26%
51%	9%	40%	Acompañar a hijas/os en la realización de las tareas escolares	16%	21%	63%
77%	16%	7%	Tender la ropa	42%	42%	16%
30%	43%	27%	Arreglar el jardín y/o el huerto	5%	47%	47%
61%	30%	9%	Lavar los platos	16%	63%	21%
33%	58%	9%	Sacar la basura	5%	89%	5%
81%	8%	11%	Limpiar el baño	74%	11%	16%
23%	67%	10%	Realizar pequeñas actividades de reparación en el hogar	0%		0%
41%	3%	56%	Ejercer de cuidador/a de personas dependientes.	21%	16%	63%
30%	29%	41%	Realizar los cuidados de los animales de compañía	5%	32%	63%

M = Mujeres; H = Hombres; N = Nadie.

A excepción de las personas que responden "Nadie" debido a que en su casa no se da la casuística de referencia, en términos generales se observa que las respuestas dadas por las mujeres coinciden en asignar los roles del cuidado de terceras perso-



nas y los roles del ámbito doméstico a las propias mujeres, mientras que los roles asignados tradicionalmente a los hombres dentro del ámbito del hogar como los relacionados con la jardinería, las pequeñas reparaciones o tirar la basura son tareas de los hombres.

En el caso de las respuestas dadas por los hombres, estos se sitúan como los protagonistas de algunas tareas vinculadas a los roles tradicionalmente asignados a las mujeres como por ejemplo hacer las compras o lavar los platos.

En líneas generales los datos arrojados por esta pregunta confirman que siguen siendo las mujeres las que se ocupan de la mayoría de las tareas domésticas y no existe todavía la corresponsabilidad (el reparto de tareas domésticas al 50% entre mujeres y hombres).

3.5. PROPUESTAS DE ACTIVIDADES.

PREGUNTA 16. ¿Qué actividad o actividades propone usted que se realicen para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Esta última cuestión se presenta como una pregunta abierta. Se han aglutinado las respuestas en base al concepto principal que querían transmitir y en algunas ocasiones ha sido necesario separar las respuestas de una misma persona por contemplar acciones que responden a diversos conceptos, dando como resultado lo siguiente:

RESPUESTAS DE LAS MUJERES:

Formación, educación, campañas de sensibilización

- Seguir visibilizando la desigualdad, porque aún la gran mayoría de la población considera que ya hemos obtenido la igualdad.
- Acciones encaminadas a cambiar la perspectiva, con niños y jóvenes.
- Actividades de concienciación para los niños y adolescentes.

- Actividades de concienciación social, evidentemente, empezando desde la escuela, ya que la educación es básica en este sentido. Y luego la concienciación de la igualdad hacia el ámbito educativo parental, porque de la educación en el seno familiar nacen conductas que se desarrollan con posterioridad y que irán dirigidas hacia la igualdad o hacia la discriminación y la violencia de género.
- Actividades de concienciación social, principalmente, talleres, charlas, ferias, etc. Donde se involucre tanto a las asociaciones, entidades y ciudadanía.
- Actividades y talleres de sensibilización.
- Campañas de concienciación sobre la importancia de repartición de tareas domésticas, así como el reconocimiento de las mismas, que la maternidad no suponga un obstáculo en la vida laboral de la mujer, que se reconozca la libertad de la mujer para decidir libremente sobre su cuerpo y su vida en todos los ámbitos, que se realicen talleres informativos y formativos en centros educativos de todas las etapas con el fin de lograr la máxima concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Campañas de sensibilización constantes para la población en general. La continua información genera que esta se normalice y se interiorice.
- Campañas de sensibilización. Por parte de las empresas, favorecer a los que han sido padres para que puedan disfrutar de más tiempo con el recién nacido, igual que la madre. Formación a las mujeres en tareas o puestos que habitualmente vienen desempeñando los hombres y viceversa.
- Charlas en los centros educativos de los distintos agentes que participan en un protocolo de atención a la mujer víctima de violencia de género. Talleres de concienciación sobre el reparto equitativo de tareas en el hogar. Realización de documentales, cortos o anuncios dirigidos a adoles-

centes y jóvenes sobre la relación afectivo-sexual sana, respetuosa y emocionalmente equilibrada. Escuela de padres en las que se enseñe pautas educativas igualitarias entre hijos e hijas. Inclusión de una asignatura de igualdad de oportunidades en las facultades de magisterio. Inclusión de metodologías inclusivas en todas las carreras universitarias.

- Concienciación en los centros escolares desde edades tempranas, políticas que garantice el derecho de las mujeres, valoración de los mensajes transmitidos por los diferentes medios de comunicación y talleres de padres y madres para una correcta educación basada en la igualdad de género.
- Concienciar por medio de talleres en asociaciones vecinales.
- Dar formación desde la infancia en materia de igualdad para fomentar los valores y escuelas de padres, para dar formación a los mismos.
- Dar importancia al trabajo realizado en casa de cuidados, mantenimiento del hogar,... Incidir en la aplicación de currículo educativo igualitario y en el uso de contenidos educativos donde las mujeres estén presentes, fomentando y orientando hacia estudios no representados o poco representados por las mujeres. Sensibilización en violencia de género etc. etc.
- Educación a los futuros hombres y mujeres de este país.
- Educación desde la infancia donde no se discrimine a los niños o niñas por ejercer roles diferentes.
- Educar sabiendo diferenciar igualdad de género a igualdad de oportunidades. Los géneros son distintos, no podrán ser nunca iguales, lo que sí pueden ser iguales son las oportunidades, los deberes y los derechos.
- En general sería realizar una serie de funciones donde inculquen la función "educativas" del día a día, como la compra, comida, recoger niños, y labores domésticas, tratar de entender que la convivencia es de dos en general, para todo, así nosotras también podríamos disponer de más

tiempo para realizar todo aquello que siempre está en nuestra mente y que terminamos sin tiempo para ello, como disponer de un tiempo para superarnos en cursos, estudios, mejoras laborales etc. Pero a estas alturas quien cambia a su pareja hablo de mi caso (60 años) como no sea ponerle un chic nuevo en su cabeza, pero si se puede trabajar con los futuros jóvenes, que en mi caso ya yo he tratado de inculcar esto en mi hijos sobre todo el varón.

- En la escuela debería haber clases de preparación para el cuidado y limpieza del hogar. Ciertamente muchos hombres limpian, planchan y cosen, pero no tienen la técnica y el detalle de las mujeres entre otras cosas porque nadie les ha enseñado de pequeños. Con este tipo de aprendizaje todo sería más natural entre hombres y mujeres.
- Evitar penalizar a aquellas personas que opten por una profesión masculinizada si es mujer o feminizada si es hombre, ya que cada uno/a debe elegir libremente, sin presiones sociales. Sensibilizar sobre el poder de los estereotipos de género para poder luchar contra ellos. Coeducar a los/as niños/as en valores de igualdad.
- Fomentar el acceso al empleo en igualdad de oportunidades educación no discriminatoria.
- Formación al profesorado para introducir la transversalidad de género en la escuela y evitar las desigualdades de género en el currículum oculto. Trabajar con los hombres para desenterrar la idea de que la igualdad es algo que atañe solamente a las mujeres y desvincular la idea de que las acciones dirigidas a conseguir la igualdad están generando discriminación hacia los hombres. Formación en las empresas en materia de igualdad de género.
- *Formación en entidades públicas y privadas como parte de la implicación de las empresas en la promoción de las políticas de igualdad de género. Lo más importante es la formación; el conocimiento de la situación actual y aprender a eliminar las desigualdades que nos perjudican.*



- Formación en los centros escolares, promover la igualdad en todos los ámbitos, utilizar el lenguaje de género. Fomentar sobre todo la igualdad como una asignatura transversal en todas las acciones formativas.
- Formación laboral.
- Hacer campañas de sensibilización, concienciación, información y formación en los centros escolares. Este alumnado, serán las mujeres y los hombres de un futuro próximo de esta isla. Esto es fundamental y continuar en general con toda la sociedad tinerfeña con estas políticas de igualdad, que viene desarrollando el cabildo de Tenerife.
- Hacer talleres participativos (por profesionales como trabajadorxs sociales, sociológxs y psicológxs, animadorxs socioculturales) de intercambio de roles socialmente impuestos a hombres y mujeres (inversión de roles), y demás dinámicas para que se viva en carne propia la discriminación que padecen las mujeres desde la cuna. No olvidar realizar talleres y dar “herramientas” para erradicar la violencia de género.
- Hay que empezar desde la escuela...desde la primera infancia, trabajando los conceptos de igualdad, desarrollando progresivamente los aspectos de vida familiar, respeto a las personas en condiciones de igualdad, igualdad en el trabajo, etc.... Asignatura pendiente creo que es la representación a nivel, político, administrativo, judicial, en la empresa.... habría que analizar las fotos e imágenes públicas referentes a decisiones importantes a nivel político, económico, empresarial....incluso a nivel del consejo europeo, parlamento europeo... Abramadora mayoría de “señores”, es lo que ven también los niños. El poder judicial también necesita una importante regeneración en el aspecto de igualdad de género...los contenidos de las sentencias reflejan los hábitos y creencias arraigadas socialmente.
- Integrar en las empresas acciones y/o formación en materia de sensibilización en igualdad entre hombres y mujeres (de manera obligada). Talleres de sensibilización en los centros educativos de manera sistemática.
- Las actividades, a mi modo de ver, han de ser fundamentalmente educativas, para crear conciencia en los niños y niñas y en los y las jóvenes y hacerles ver que ambos sexos salen ganando con la igualdad.
- La actuación que puede cambiar este problema enquistado en la sociedad durante siglos es la educación, desde las primeras etapas de la infancia, sin descremación de género. Solo así, y a largo plazo llegaremos a poder hablar de una sociedad igualitaria.
- La educación no sexista que elimine roles típicos de un sexo u otro.
- La igualdad debe comenzar desde los centros educativos y nosotros tenemos que fomentar actividades y talleres en este sentido, con la finalidad de que las nuevas generaciones sean conscientes de dicha igualdad. Este trato igualitario debe ser considerado como un valor más que inculcamos a nuestros niños/as y debe ser visto como algo normalizado en sus vidas.
- Llevar programas de igualdad a las escuelas y fomentar entre los jóvenes el derecho a la igual de oportunidades real de hombres y mujeres.
- Lo principal es la educación tanto en las familias como en las escuelas, colegios y universidades, sin educar bien a nuestros hijos nunca cambiaremos estas formas hay que educar en la igualdad, de trato, de responsabilidades y de compartirlo todo.
- Más campañas de sensibilización y de manera permanente.
- Más trabajo de concienciación en ámbitos primarios (asociaciones de vecinos, colegios...) Educar a la sociedad desde pequeños, es la única forma para después lograr que se aprueben leyes que favorezcan la igualdad. *Crear organismos para promover esta igualdad es una pérdida de tiempo y de dinero y probablemente solo sirva para “enchufar” a alguien en ese trabajo.*
- Mismo salario, las mismas oportunidades para acceder a los altos cargos en las empresas. La educación, la igualdad se debe enseñar desde la cuna.

- Por favor, educación desde infantil.
- Programas de gran impacto en la sociedad como la sensibilización en la escuela, un gran pacto para la coeducación desde la infancia y mucha información, promoción y sensibilización en los medios de comunicación (radios y televisión).
- Revisar “el control” dentro de las empresas de los directivos en cuanto a tareas de igualdad. Peor sobre todo educar con mucho cuidado a l@s jóvenes de ahora. Promover una imagen de la mujer menos sexista en los medios de comunicación. El cambio de mentalidad no resulta fácil, pero los medios de comunicación son actualmente una fuente de información y reflejo de la sociedad muy importantes. Si las imágenes que proyectamos (tanto en cine, como en programas de entretenimiento, como en publicidad) son de «mujer florero», todos seguirán pensando que esto de la igualdad no es más que una moda que pasará, porque la realidad es la que nuestros abuelos tenían. El retraso es tal que somos de las primeras comunidades con elevados embarazos de chicas menores. Eso da que pensar. Mucha información, pero poca sabiduría para usarla. Educación, educación y educación. A parte de promocionar acciones de mujeres que no tengan que ver con «sectores» tradicionalmente femeninos. Destacar el trabajo de muchas de ellas. Mostrar modelos sociales (en el deporte, la música, las artes, etc...) más cercanos a la realidad que queremos alcanzar. No mujeres que son sinónimo de lo que acaban por llamar «busconas”. Las desigualdades y la crisis deja en una situación aún más delicada a las mujeres y aún peor si hay hijos de por medio. La falta de formación, aún las aleja más de saber valerse por sí mismas. El peor de los machismos y radicalismos, empieza en las propias mujeres que son quienes lo permiten. Por falta de valor, de confianza en ellas mismas y de educación, de lo que han visto y vivido a su alrededor. De los modelos sociales que ven. De la poca seriedad con la que se presenta a la figura femenina. Nada de priorizar la belleza por

encima de la formación. Muchos puestos se consiguen por la estética, no por el currículum. Eso hay que cambiarlo. Gracias por iniciativas de este tipo, ánimo.

- Talleres de sensibilidad.
- Talleres educativos con niños / adolescentes / padres divulgación de casos reales en tv (documentales, p. Ej.).
- Talleres para mujeres de actividades típicamente masculinas y viceversa: talleres para hombre de actividades típicamente femeninas.
- Trabajar a nivel político y técnico para que entiendan de qué se trata este tema y presten más interés educación a niños y niñas educación a mujeres para mejorar su capacitación en ciertas áreas organizar actividades para mujeres teniendo en cuenta su situación familiar, etc.(horarios, desplazamientos, etc.).
- Continuar con las estrategias de información y concienciación en materia de igualdad pero con rigor (creo que a veces en materia de igualdad se tiende a generalizar para lo positivo de las mujeres y a particularizar lo negativo); dar más información, e incluir a más hombres en procesos de reflexión y toma de decisiones en temas de igualdad, porque todavía genera mucho rechazo por su parte (y de muchas mujeres) y se sienten atacados (a veces con razón); diferenciar las estrategias por colectivos (ancianos/as, niños/as), y ser capaces de escuchar y captar las creencias y motivaciones pre-existentes en materia de igualdad, para poder adoptar estrategias realmente eficaces de cambio de actitudes.
- 1. Difundir con datos los beneficios de las empresas que tienen consejos de administración con representación equilibrada para que la sociedad tome conciencia de que es más rentable formar equipos equilibrados que no hacerlo, aunque sea una razón de justicia. 2. Visibilizar los logros alcanzados por las mujeres en todos los ámbitos, sus conquistas deportivas, descubrimientos científicos, inventos, creación literaria, mu-



sical, etc. Para que sean referentes de las niñas y para conseguir el respeto de la sociedad y su valoración.

Legislación

- Creo que aquí no sirven las medias tintas, que hay que regular por ley o el sistema patriarcal siempre acabará por ganar por goleada. En el punto 15 sería de agradecer que consideraran otros modelos de familia, como el mío, homoparental. Me ha sorprendido negativamente que ni siquiera ofrecieran la posibilidad de poner en una casilla que no aplica la pregunta...
- Primero medidas legislativas que impidan la discriminación y a la par actividades educativas, de sensibilización y que visibilicen el trabajo que realizan las mujeres en todos los ámbitos.
- Vigilar que se apliquen medidas contundentes a aquellos (personas y empresas) que no cumplan con la ley de igualdad de oportunidades.
- Seguimiento en las empresas sobre sus políticas de contratación, equidad en los puestos directivos y en los sueldos, la igualdad de oportunidades para promocionar en el empleo.
- Políticas sociales y de empleo, e inspecciones de trabajo para la vigilancia de las normas establecidas. Las medidas actuales, son insuficientes y no se cumplen las inspecciones.
- ¿Actividad o actividades? ¿Hacerlas quién? ¿Nosotros o el estado? A que hombres y mujeres lleguemos a ser iguales no se consigue con actividades, se consigue con leyes que sancionen a empresas que pagan menos a mujeres por hacer el mismo trabajo que a un hombre, que las mujeres podamos denunciar libremente y sin presiones de perder el empleo a los empleadores que nos tienen haciendo funciones por encima de lo que establece nuestro puesto de trabajo, etc.

- 3. Aplicar la normativa vigente, con especial cuidado en lo referente al acceso al empleo y a las condiciones salariales, de promoción, etc. De las mujeres.

Conciliación de la vida familiar y laboral y Corresponsabilidad

- Controlar con más énfasis el acceso al empleo. Valorar y hacer efectiva la conciliación familiar respecto al trabajo. Que se valore en la empresa el tener planes de igualdad aunque no lleguen al mínimo de trabajadores.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Favorecer la igualdad real en materia de conciliación (bajas por paternidad y maternidad iguales, conciliación horarios), promover la implicación de los hombres en el cuidado de la familia y el hogar (que esté bien visto, que sea símbolo de prestigio).
- Que se disminuyan las jornadas laborales de mujeres y hombres para que dispongan de mayor tiempo para compartir las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y mayores a su cargo y las actividades de ocio. Solo cuando los hombres asuman esas responsabilidades y entiendan que no nos corresponden a las mujeres por nuestro sexo, habrá verdadera igualdad.

Incentivos económicos

- Como todo funciona con dinero, subvencionar a todas aquellas empresas que trabajen con el máximo número de políticas de igualdad (y que sean *inspeccionadas para que se confirmen*).
- Creación de empleo o en su caso ampliación de subsidios y ayudas económicas. Que los centros educativos asuman su responsabilidad sobre este tema. Elaboración de este tipo de estudios que permitan nuestra participación y conocimiento de la realidad. Mantenimiento y ampliación de políticas sociales, ayudas para la dependencia, etc. Voluntad política.

- Que se tomen medidas efectivas, que las mujeres trabajadoras independientes o por cuenta ajena cuenten con una ayuda para poder cuidar a sus hijos, que en el periodo de embarazo el empresario pueda contratar a alguien sin coste para cubrir puestos de responsabilidad ejercidos por mujeres, así como en el descanso por maternidad y lactancia. Que sea obligatoria la baja a los padres durante un mes, así como la lactancia.

Medios de comunicación

- En la TV cuidar los contenidos, las imágenes y el lenguaje impidiendo el sexismo, y en los centros escolares trabajar con el alumnado contenidos que tengan como objetivo superar el sexismo.
- Me parecería importantísimo que se actuara en el ámbito de los medios de comunicación, ya que considero una verdadera hipocresía creer que se pueda cambiar socialmente la situación de la mujer con la programación televisiva existentes, el tipo de publicidad, la reina de las fiestas de los pueblos, los juguetes bélicos y sexistas...
- Cambiar la imagen de la mujer y su utilización en los anuncios publicitarios. Desechar la exhibición de series y programas televisivos que muestran a la mujer como una persona manipuladora, frívola, dependiente, enemiga de las otras mujeres, posesiva, celosa, intrigante.
- En los medios de comunicación debería haber un seguimiento para eliminar los ataques subliminales a la figura de la mujer (películas, publicidad, noticias,...).

Otros

- 4. Criticar constructivamente y denunciar, en su caso, cualquier acción o actuación que suponga una discriminación para las mujeres. El silencio es cómplice. Una observación al cuestionario: la pregunta 15 no distin-

que cuántas personas y de qué sexo viven en la familia, es decir, parte de una familia tradicional y no tiene en cuenta a las familias monomarentales o monoparentales u homosexuales.

- Evitar estar recordando continuamente que debemos de ser protegidas y discriminadas positivamente, con que no se nos pongan obstáculos sería suficiente. Evitar posiciones victimistas y coger las riendas de nuestras vidas sin pensar si somos hombres o mujeres.
- Intercambiar los roles (andar durante un tiempo dentro de los zapatos del otro).
- Las actividades a realizar deberían ser un compromiso efectivo, es decir, del tema se ha hablado mucho, se han propuesto actividades, pero la voluntad política o no es suficiente o está supeditada a presupuestos escasos o casi nulos. No hay profesionales que de manera estable trabajen en los planes de igualdad (cuando existen). Las familias monomarentales, están abocadas cada vez más a situaciones de verdadera precariedad económica, carencia e inestabilidad en el empleo.... Se debería velar por la estabilidad laboral, para que las mujeres salgamos del pozo eterno de la dependencia económica de terceros.
- Las señaladas anteriormente (nº 15) y destruir el binomio hombre-mujer, hoy día obsoleto y por demás inservible. La cuestión es humana, no sexual, y es el ejercicio de un abuso, por parte de una capa de población, hacia otra, eludiendo responsabilidades fundamentales.
- Llevar a los niños a las actividades extraescolares.
- Lo primero que se necesitan son recursos y personal especializado (agentes de igualdad) para poder llevar estas actividades a cabo, y que no sean actividades puntuales sino que se sostengan en el tiempo. Y bueno, pues actividades formativas, de sensibilización, acciones positivas en el sector público y privado que garantice la presencia de las mujeres en estos espacios y su participación plena, etc. Hay que aplicar una estrate-



gia dual, acciones positivas y enfoque integrado de género en todas las políticas e instituciones, y también en el sector privado.

- No puedo ser ecuánime, soy viuda con dos hijas a mi cargo.
- Podrían invertir por unos días las tareas tanto laborales como familiares, para que muchos hombres tomen conciencia.
- Que las decisiones de carácter laboral no sean adoptadas en una cancha de pádel, en los bares o salidas nocturnas, a las que las mujeres de la empresa normalmente no son invitadas ni quieren asistir por su condición de madres responsables. Que se tomen en el ámbito de la empresa, en la sala de juntas y a horario laboral, donde la mujer actúe en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino.
- Que todas las actividades descritas en la pregunta anterior lo hagan y compartan tanto los hombres como las mujeres y viceversa.
- Todas.
- Facilitar el deporte de élite en las mujeres.
- Compartir y enseñar a los hombres, las más usadas por mujeres y que las mujeres hagan lo mismo con actividades que solo o casi siempre realicen los hombres.
- Continuar trabajando en la identificación correcta de los procesos de violencia contra la mujer (no solo física) y en los mecanismos de protección y penalización.

No contesta o no sabe

- Siento no poder aportar ninguna idea.
- 28 personas no contestan.

Respuestas por parte de los hombres:

Formación, educación, campañas de sensibilización

- Acabar con el lastre secular machista mediante la educación, evidenciar siempre que se pueda los tratos discriminatorios hacia las mujeres.
- Actividades de coeducación en centros educativos. Promover un nuevo modelo de masculinidad entre los hombres. Puesta en práctica de acciones de discriminación positiva hacia las mujeres que permitan estar en igualdad de condiciones que los hombres. Renta básica para no depender de sus parejas.
- Deben partir estas actividades desde que uno es pequeño en el colegio mediante la educación temprana en la igualdad de género, lo que se aprende de pequeño es raro que se olvide. Campañas de sensibilización en barrios marginados y otros barrios y pueblos donde haya altos índices de violencia de género.
- Concienciación de la ciudadanía por diferentes métodos directos como la publicidad.
- Convivencias entre parejas con respeto para compartir experiencias y vivencias. Concienciar, desde pequeños, que no hay diferencia de sexos en derechos y obligaciones. Que las niñas sepan que no solo son un cuerpo bonito y los chicos los más chulos. Equilibrar sin extremar. Evitar en todo momento clasificaciones, catalogaciones, modos y formas que nos separen.
- Dinámicas grupales juntas.
- Talleres de empleo con las mismas plazas para cada género. Cursos formativos para los hombres de las tareas del hogar.
- Cambiar el chip a los hombres y a muchas mujeres. El machismo no produce cáncer pero es muy peligroso.
- Legislación

- Promulgar leyes que equiparen sueldos entre féminas y hombres ya sea en el ámbito público privado o cargos políticos.

Otros

- Deconstruir el estereotipo transmitido por más de la media, que asocia belleza y glamour con lo femenino. Subvertir los mensajes publicitarios de juguetes, ropa, vehículos, etc... Que vinculan cuidado y delicadeza con lo femenino y riesgo, velocidad o aventura con lo masculino.
- Equiparar por igual todos los diferentes tipos de trabajo.
- Igualar el periodo de duración de los permisos de paternidad y maternidad.
- Continuar dando difusión a las políticas de igualdad.
- No centrarlo todo en la paridad en listas electorales y en campañas propagandísticas, aspectos alejados de la realidad y con afección exclusiva a la clase política.
- Realizar estudios como este, muy importantes y valiosos, pero cuidando el sesgo en su confección y evaluación. Estudios valientes y serios, aportando datos y fuentes, libres de lo "políticamente correcto". Incluir a los hombres en las organizaciones "feministas". Dar una imagen más ajustada que rompa el estereotipo "hombre=malo, mujer=buena". Enhorabuena por su trabajo; creo que hacen mucho y bien.
- Trabajar menos y ganar más.

No contestan

- 4 no contestan

3.6. CONCLUSIONES.

Cabe destacar algunas visiones negativas de las políticas de igualdad como políticas inútiles, reflejo de la falta de sensibilización que todavía existe en la actualidad hacia la necesidad de su puesta en marcha.

La definición común, tanto de las mujeres como de los hombres que han rellenado la encuesta, respecto a las políticas de igualdad se centra en las acciones que generalmente se promueven desde las administraciones públicas.

Llama de manera latente la atención, que las personas encuestadas no sepan identificar las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo presentes en nuestra sociedad de las mencionadas acciones de políticas públicas, puestas en marcha precisamente para modificar esos elementos de inequidad.

Si se desconoce la realidad, se observa o se comprende de manera parcial, se dificulta enormemente la legitimación de las políticas públicas locales de igualdad, pues al no apreciarse la desigualdad entre sexos, no se justifica la acción política desde las administraciones públicas.

Se aprecia un apoyo muy amplio por parte de las mujeres, en cuanto a la necesidad del desarrollo de políticas de igualdad y de que sean prioritarias, a pesar de los avances conseguidos. Aunque, también es cierto que algunas respuestas señalan como "moda" las políticas de igualdad, o que "las desigualdades desaparecerán por la propia dinámica social, sin intervención pública".

Respecto a la posición de los hombres, comparten que hay aún mucho trabajo por hacer para lograr una sociedad más igualitaria, pero no ven las políticas de igualdad como prioritarias. Las posiciones negativas hacia estas políticas son más acusadas en los hombres que en las mujeres, pues predominan más las ideas de "solo benefician a las mujeres y que discriminan a los hombres".

Se desconoce, tanto por parte de mujeres como de hombres, las aportaciones realizadas desde el movimiento feminista a la inclusión de la igualdad de género en la agenda política en la mayor parte de las sociedades contemporáneas.



Los principales logros identificados por ambos sexos son crear conciencia de las discriminaciones a las mujeres, sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y, finalmente, aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político.

Las percepciones de ambos sexos sobre los problemas que afectan a las mujeres son coincidentes, pues se identifica como tales la consecución de la igualdad retributiva, la necesidad de la coeducación y la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello, por lo que se señala la desigualdad retributiva como el mayor problema, pero las percepciones sobre los otros problemas varían según respondan mujeres u hombres. Como ejemplos, tenemos los siguientes, que identifican aspectos centrales relacionados con las esferas de la vida productiva y reproductiva:

- **El empleo, su carencia, calidad y contraprestación económica por el trabajo desarrollado** es señalado por los hombres como el problema central de las mujeres, mientras que las mujeres entienden igualmente grave la violencia de género.
- **El trabajo doméstico, su minusvaloración por parte de la sociedad y especialmente por los hombres**, es un problema para las mujeres frente a la percepción de los hombres como problema de la falta de tiempo de las mujeres para estar con sus hijas e hijos.

Cabe destacar que cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan las mujeres se encuentra una mayor diversidad en las respuestas y cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan los hombres se homogeneizan las respuestas.

Las percepciones de ambos sexos sobre los problemas que afectan a los hombres son un poco más divergentes, pues si bien se identifican como tales la falta de tiempo para estar con hijas e hijos y la falta de empleo se observa que no se conciben como problemas propios de los hombres sino de las mujeres, a pesar de ser problemas sociales que afectan directa o indirectamente a hombres y a mujeres

influyendo en el bienestar de la colectividad, como por ejemplo la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acceso a cargos de máxima responsabilidad, el acceso a los métodos anticonceptivos o los embarazos no deseados, opciones que solamente han sido marcadas en una ocasión por los hombres.

Para que una mujer se sienta satisfecha con su vida, hay coincidencia en que la independencia económica, el tener libertad de decisión sobre su propia vida y poder disponer de un empleo que permita la conciliación personal, familiar y laboral son los tres aspectos que mujeres y hombres perciben como indispensables.

En el caso de los hombres, también es indispensable ser independiente económicamente y ser libre para tomar decisiones sobre su propia vida.

Donde encontramos en este caso la divergencia en las percepciones, es en el tercer aspecto, ya que los hombres indican que es tener un empleo que le permita conciliar lo que añade esa satisfacción, mientras que las mujeres entienden que es el reconocimiento profesional.

En líneas generales, los datos arrojados demuestran que siguen siendo las mujeres las que se ocupan de la mayoría de las tareas domésticas y del bienestar de la familia, no existe todavía corresponsabilidad.

4. PROBLEMAS DESTACADOS

1. El conocimiento de la legislación sobre igualdad es bajo, especialmente en los hombres.
2. No todas las Asociaciones de Mujeres de la isla de Tenerife recogen en sus estatutos el compromiso con la igualdad.
3. No todos los ayuntamientos disponen de un área o departamento de igualdad.
4. La igualdad no se recoge en la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas.
5. Las corporaciones locales no han negociado el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo (solo 2 ayuntamientos indican tenerlo).
6. El CIIADG no se considera como un recurso externo de asesoramiento especializado en género.
7. Existen percepciones diferentes sobre los problemas a los que se enfrentan mujeres y hombres en función del sexo de la persona que responde.
8. Existen percepciones diferentes sobre los aspectos que favorecen la satisfacción de las mujeres y de los hombres en función del sexo de la persona que responde.
9. La satisfacción de las mujeres se sigue vinculando al espacio privado en mayor medida que la de los hombres y la satisfacción de los hombres se sigue vinculando al espacio público en mayor medida que la de las mujeres.
10. Las y los agentes clave consideran que las actuaciones desarrolladas por el Cabildo Insular de Tenerife en materia de violencia de género han sido insuficientes.
11. Se dan percepciones diferentes en cuanto a la atribución de responsabilidades en las tareas vinculadas a hijos e hijas.
12. Se siguen atribuyendo las tareas asignadas a mujeres y hombres por la división sexual del trabajo.
13. Percepción distorsionada de la finalidad de las políticas de igualdad por parte de algunos hombres y algunas mujeres.



