

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.
Vilaflor	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. Vilaflor	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.
Vilaflor	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.

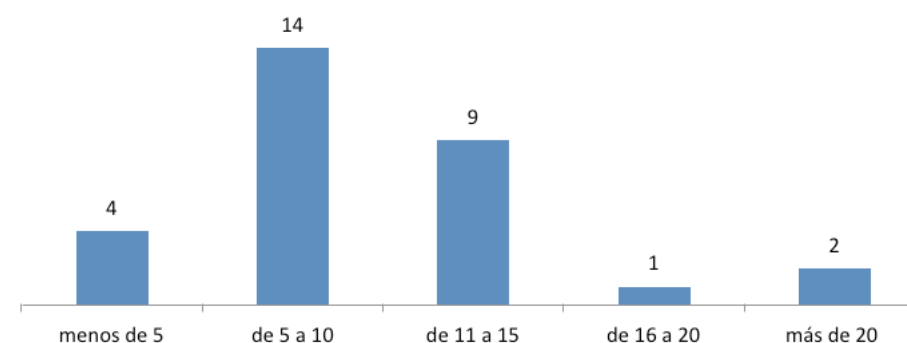
Cinco tienen otro tipo de puestos: animadora sociocultural, psicóloga del centro municipal de las mujeres, coordinadora de servicios sociales, técnica de servicios sociales y técnica de prevención e inserción social.

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 Vilaflor.
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.

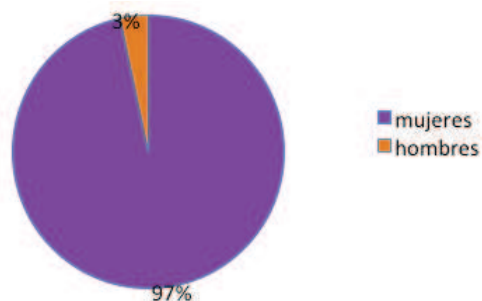
PREGUNTA 4. Cuántos años lleva trabajando en el ayuntamiento.



La mayor parte del personal técnico (23 profesionales) que ha contestado al cuestionario lleva trabajando en el ayuntamiento entre 5 y 15 años.

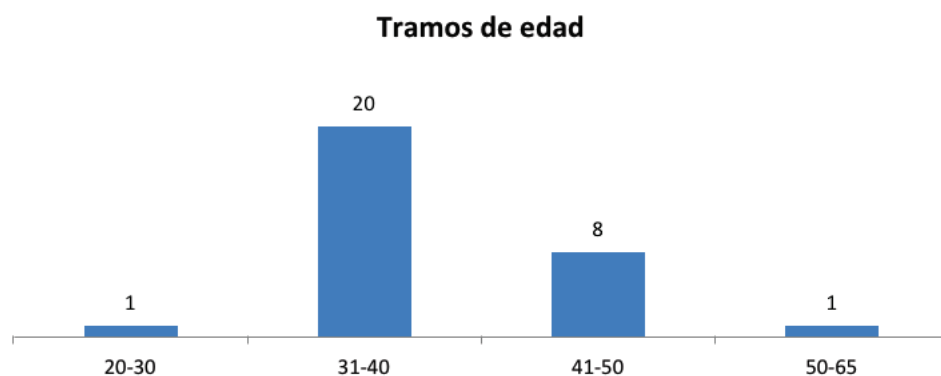


PREGUNTA 5. Sexo de quien responde al cuestionario.



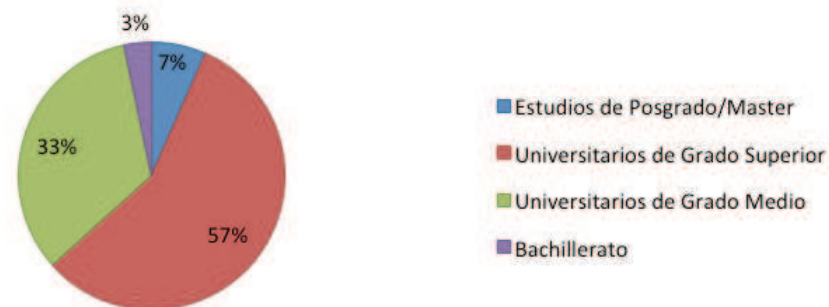
Como se observa en la gráfica, excepto 1 cuestionario, los demás (29) han sido completados por mujeres.

PREGUNTA 6. Edad de quien responde al cuestionario.



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.

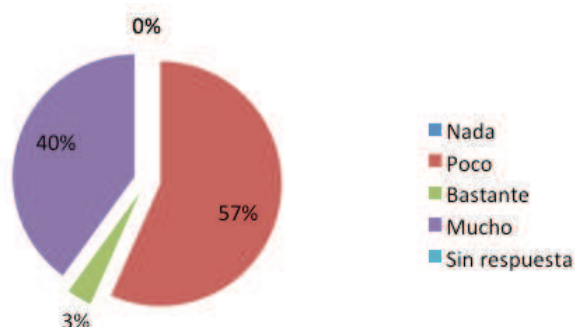


De las personas que cumplimentan el cuestionario 29 son las que cuentan con estudios universitarios. De estas 2 con estudios de master o postgrado, 17 con estudios universitarios de grado superior y 10 con estudios universitarios de grado medio.

B. DATOS RELACIONADOS CON LAS PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

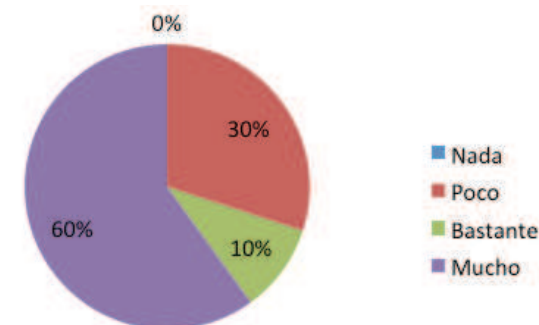
Voluntad y compromiso con la igualdad

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?*



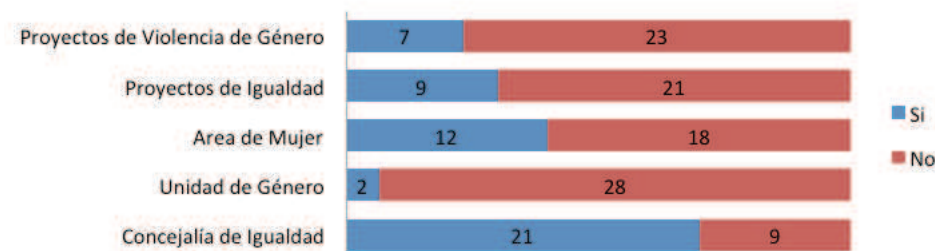
Todas las profesionales que responden consideran que tras la aprobación de la Ley de Igualdad estatal se ha avanzado, 17 estiman que “poco” y 13 que “mucho” y “bastante”.

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.

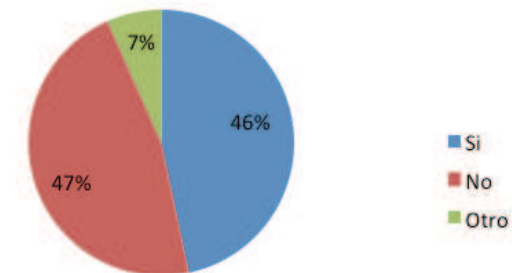
Gráfica 1. Situación de los ayuntamientos con respecto a los Planes de Igualdad



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.

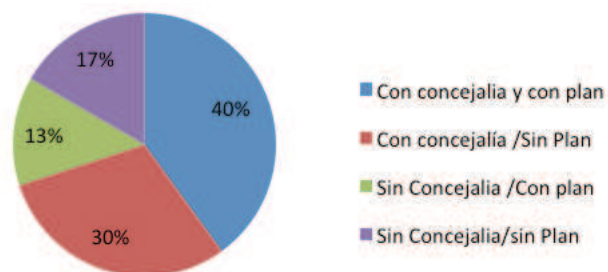
Gráfica 2. Ayuntamientos con Plan de Igualdad



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 PUNTUALES 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

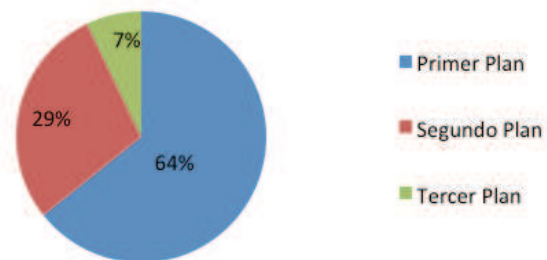
Programar acciones de prevención de igualdad de género en los centro educativos

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...

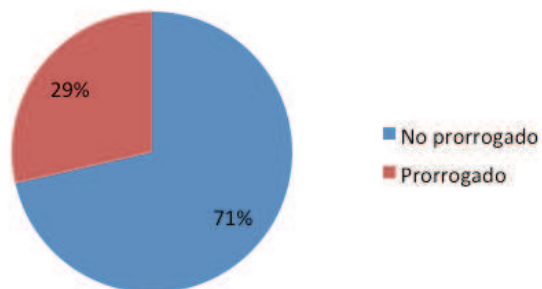
Gráfica 1



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



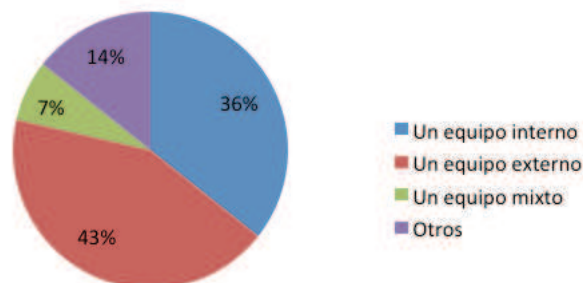
PREGUNTA 14. El periodo para implementar el último plan, vigente o no, fue o es...

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)."

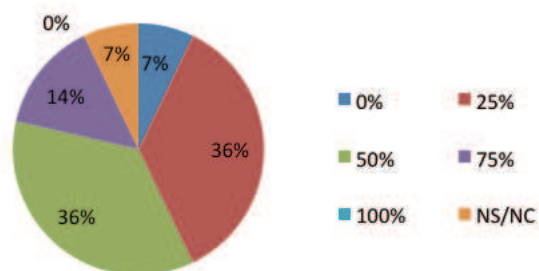
De las 6 respuestas de "Algunas Concejalías" 4 comentan las Concejalías que se implican. Las respuestas son:

- "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.



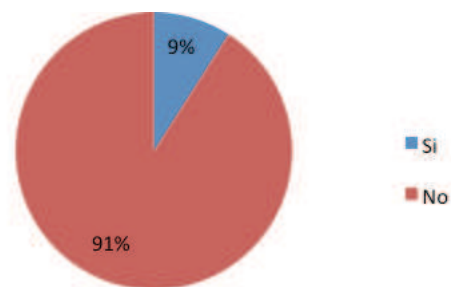
PREGUNTA 17. Del Plan vigente ¿qué porcentaje de acciones diría usted que se ha desarrollado hasta ahora?:



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.

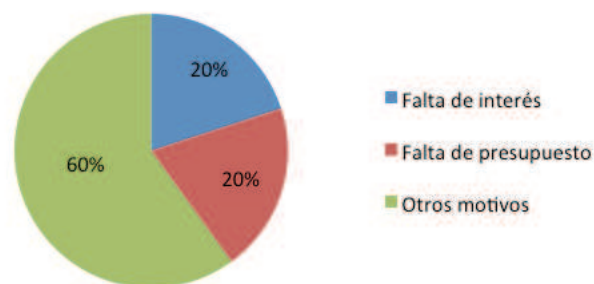
Y de los 10 que responden solo uno tenía que hacerlo, ya que ha finalizado el plan y lo ha evaluado. Los 9 restantes no debían contestar ya que, todos ellos, son ayuntamientos que nunca han tenido plan.

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					

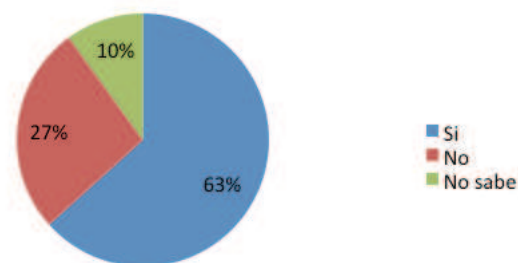


Como se observa en la tabla presentada, hay muchos datos incompletos o erróneamente cumplimentados, por lo que no se ha podido realizar el análisis previsto inicialmente.

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
Concejalias sin presupuesto	15	13
Concejalias 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
Vilaflor	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.

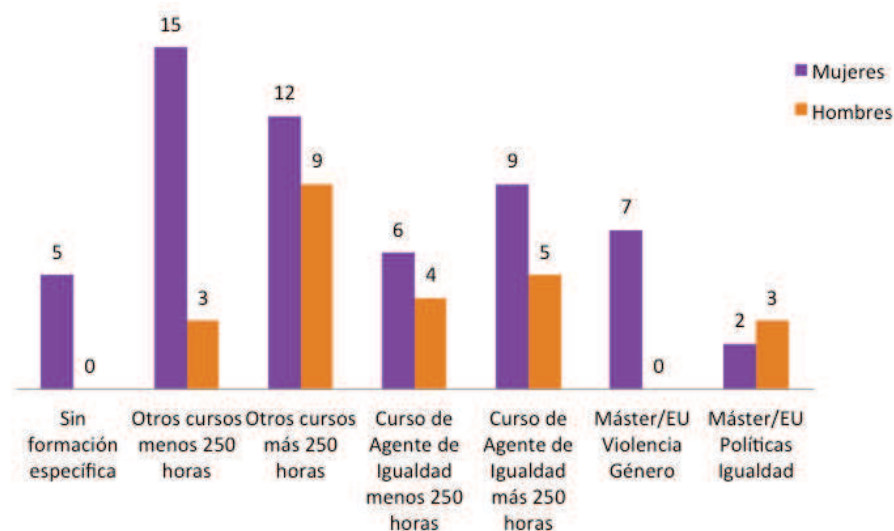
B. DATOS REFERENTES A LOS EQUIPOS TÉCNICOS Y POLÍTICOS

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

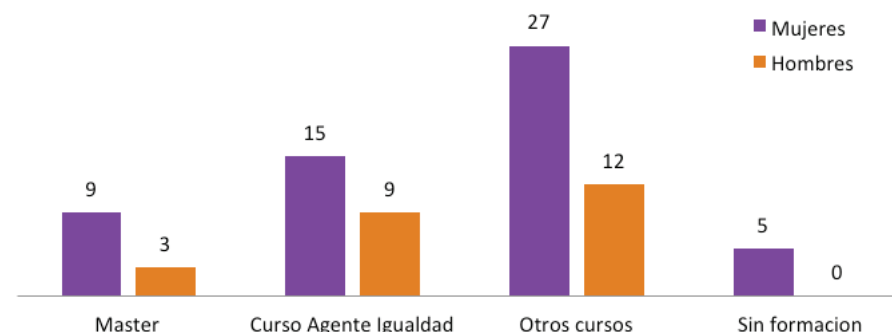


En la primera gráfica se observa que:

- 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.

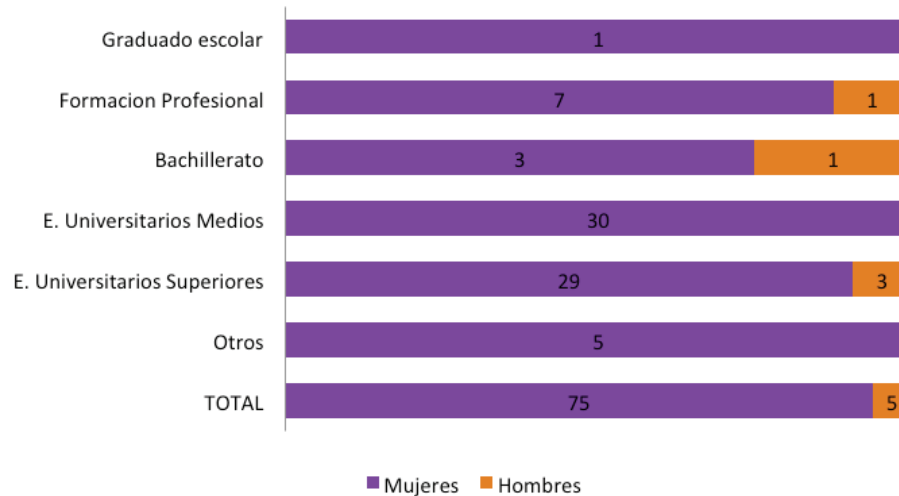
Debe comentarse que son 5 las profesionales sin formación específica en género.

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.

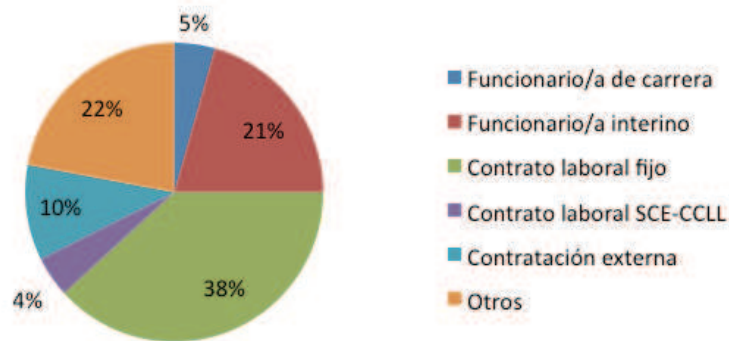
En este caso son 74 personas, 69 mujeres y 5 hombres. Tanto para los hombres como para las mujeres la mayoría de las contrataciones se aglutinan en "Contrato laboral fijo" y "Otros" (quizás se incluyan aquí contrataciones a través de



subvenciones específicas). Solo 3 técnicas son “Funcionarias de carrera” y 14 “Funcionarias interinas”, como se observa en la tabla 1.

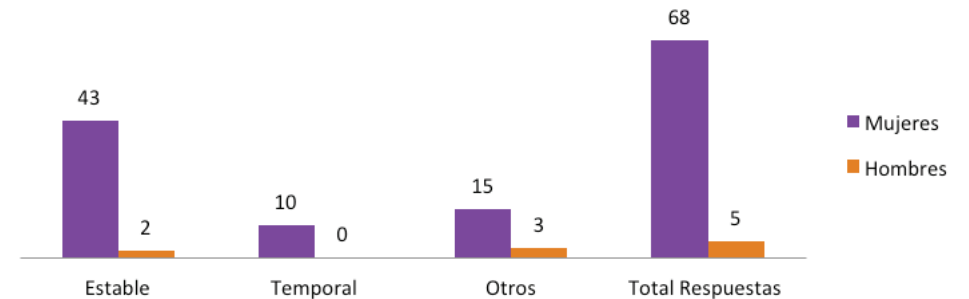
Se hace necesario mencionar que de las mujeres que forman parte de estos equipos, 7 lo hacen con “Contratación externa” y 15 figuran en el apartado “Otros” junto a 3 técnicos, siendo en total 18 personas las que figuran en esta última categoría.

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).

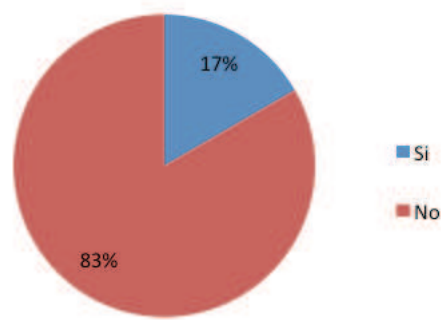
A continuación, se presenta una tabla (Tabla 3) que relaciona el nº de personas que conforman el equipo con el nº de ayuntamientos en los que se repite el mismo número de personal técnico.

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

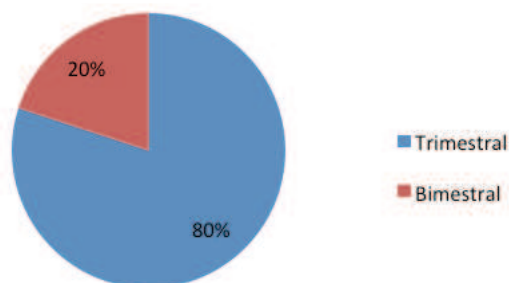
Recursos humanos, turismo, participación ciudadana, urbanismo, obras y servicios, servicios sociales, deportes, cultura, educación, juventud, seguridad, promoción económica.

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.

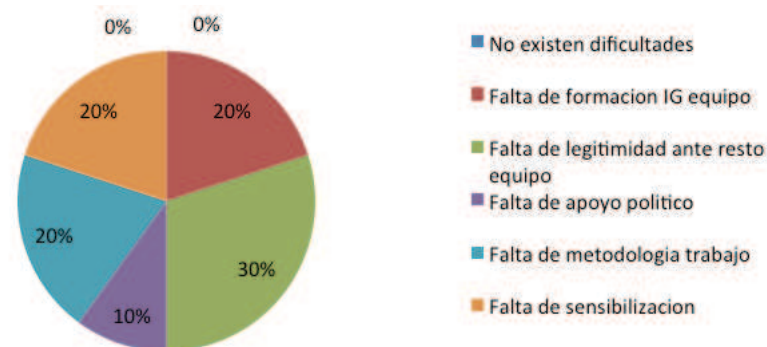


PREGUNTA 34. En cuanto al nº de reuniones realizadas en el último año por la Comisión, marque la respuesta que más se aproxime a la realidad.

EN CUANTO AL NÚMERO DE REUNIONES REALIZADAS	Las comisiones se han reunido...			Total
	Más de lo previsto	Igual a lo previsto	Menos de lo previsto	
	0	3	1	

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.



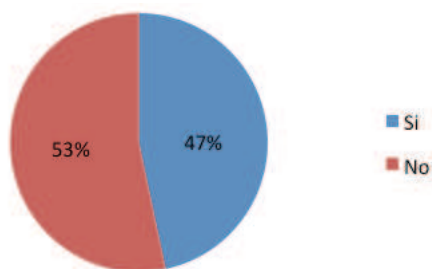
Esta pregunta permitía elegir varias respuestas, por ello de los 5 ayuntamientos que la cumplimentan se obtienen un total de 10 respuestas.

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

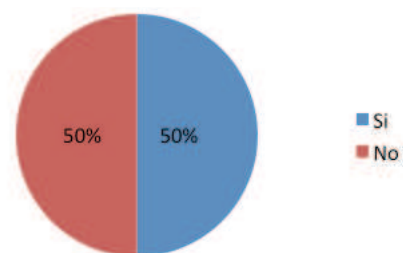
La formación en igualdad dirigida al personal y las acciones de conciliación son las medidas más frecuentes adoptadas por los ayuntamientos.

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>

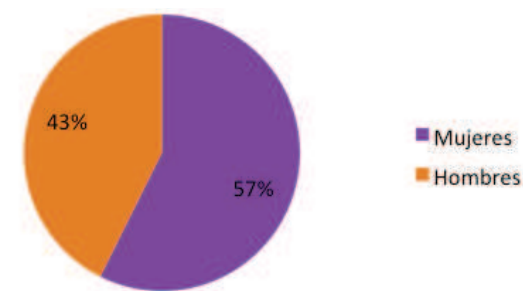
3. Número de horas que reciben formación:

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:

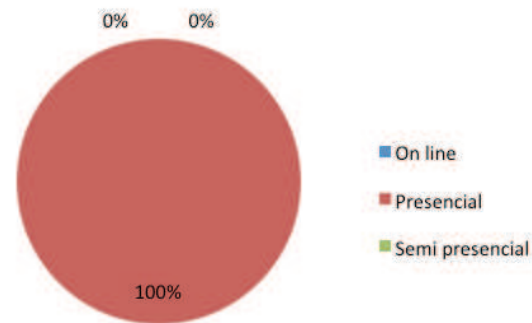


Si se analiza la asistencia del personal político atendiendo al sexo de quién acude a la formación hay una diferencia de 14 puntos porcentuales a favor de las mujeres.



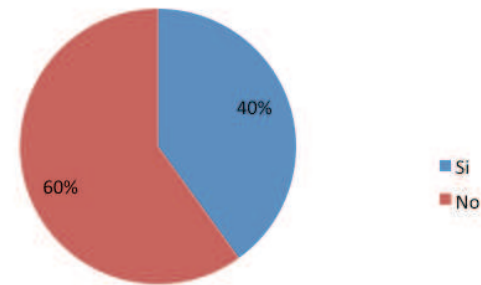
Estas cifras se refieren a cuántas políticas y políticos acuden al sumatorio de las acciones formativas que han descrito en las respuestas, pero es posible que, en ocasiones, una misma persona acuda a varias acciones.

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 Género</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>

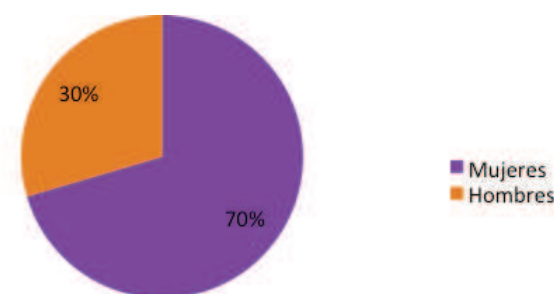
2. Número de horas:

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.

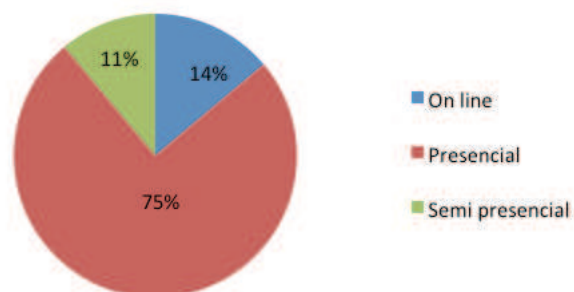


Estas cifras se refieren a cuántas mujeres y hombres acuden al sumatorio de las acciones formativas que han descrito en las respuestas, pero es posible que, en ocasiones, una misma persona acuda a varias acciones; con lo cual se contabilizaría tantas veces como a acciones haya asistido.

4. Modalidad de la formación elegida:

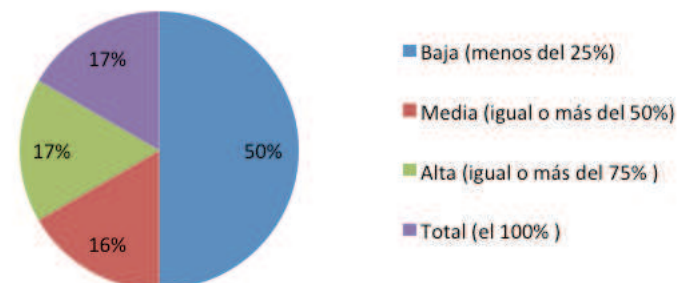
A continuación se presenta una gráfica que refleja las repuestas que se han dado en este apartado de la pregunta ya que en muchas ocasiones se ha omitido.

Número de personal técnico que acude a formación en función de la tipología de la misma



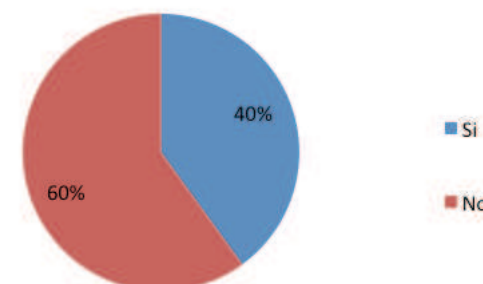
Si bien es cierto que la formación presencial es la más frecuente, también encontramos las otras modalidades *on line* y *semipresencial*.

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. N° 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*

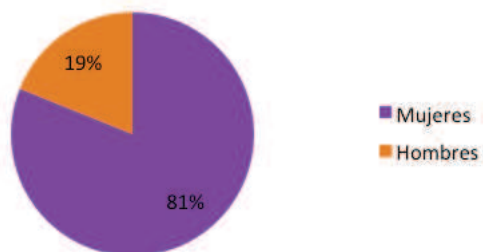
(*) Es el mismo ayuntamiento el que señala en todas las respuestas 250 horas. Que coincide también con el que lo hace en la pregunta 41.



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.

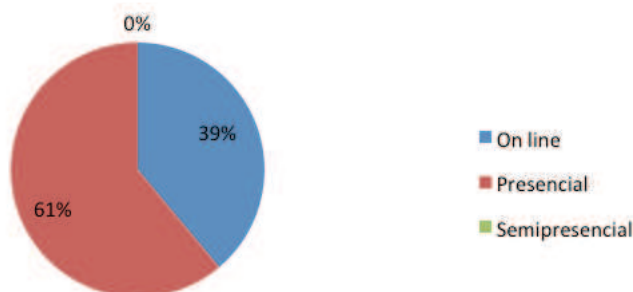
4. N° de personal técnico según sexo que acude a la formación:



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.

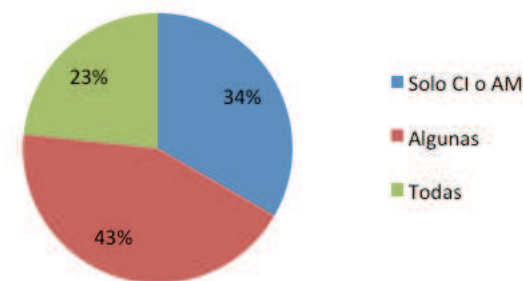
5. Modalidad formativa elegida:



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.

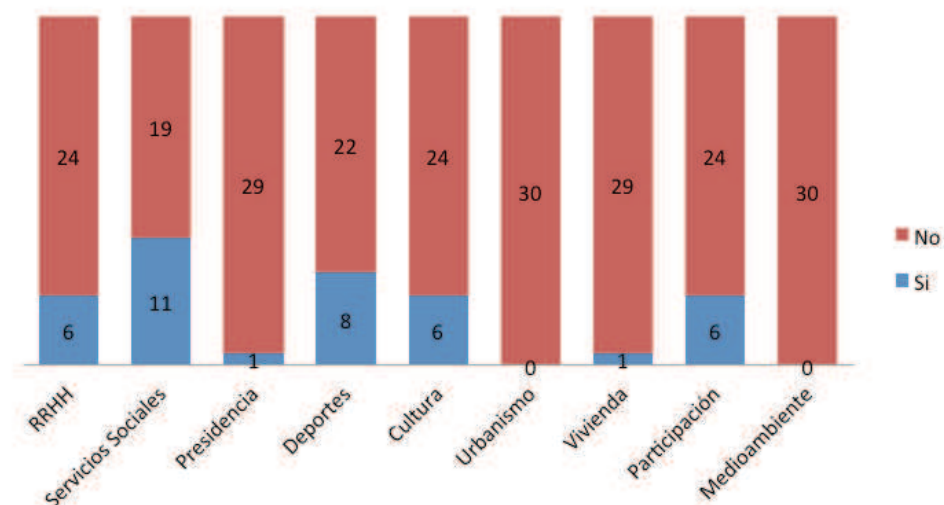
D. MEDIDAS INTERNAS DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

PREGUNTA 45. Actualmente, en el ayuntamiento, ¿se incluye sistemáticamente la variable sexo en todas las estadísticas?.



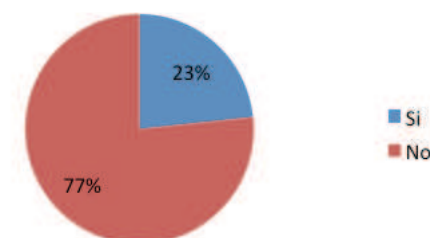
De los treinta ayuntamientos solo en siete se incluye la variable sexo de manera sistemática en todas las estadísticas. En diez lo recogen las Concejalías de Igualdad o las Áreas de Mujer (CI o AM) exclusivamente. Y en 13 lo hacen algunas concejalías (en la tabla que se presenta en la pregunta 46 se 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?



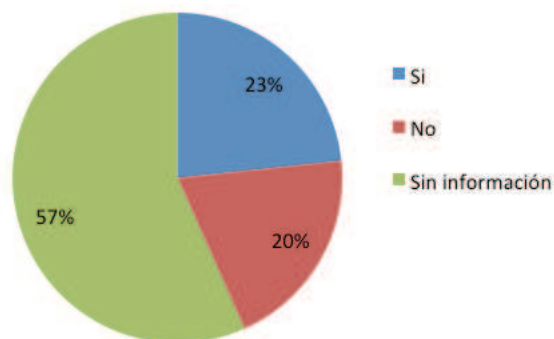
Señalar que un ayuntamiento puede estar incluido en más de una variable, ya que los motivos por los que no se comparte la información entre las diferentes concejalías pueden ser variados.

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.

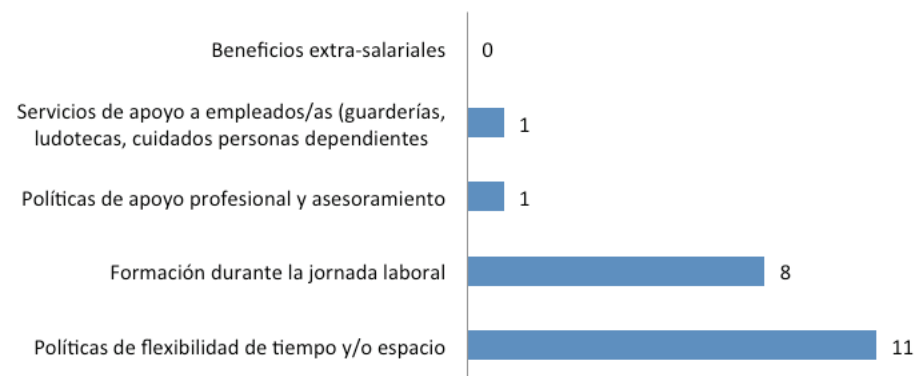
PREGUNTA 51. Estas medidas son de aplicación a...

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.

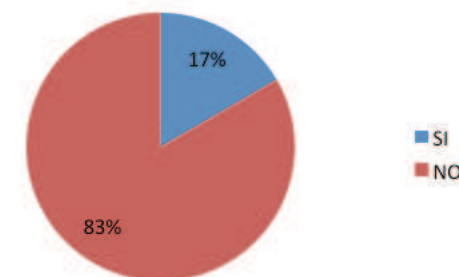
PREGUNTA 52. Las medidas que ha adoptado el ayuntamiento en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres dirigida al personal son...



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.

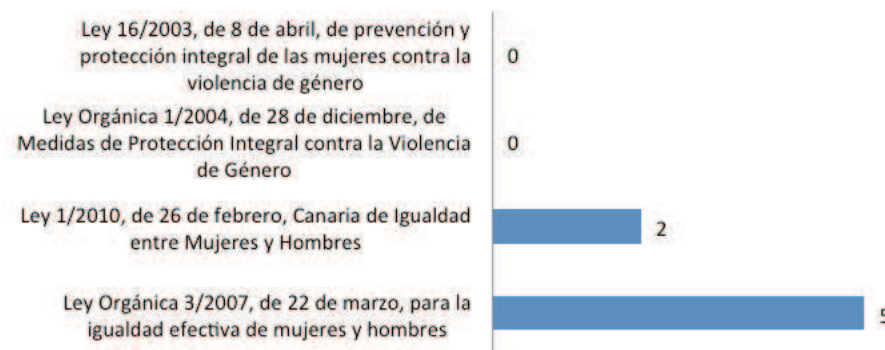
PREGUNTA 53. En el ayuntamiento ¿los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluyen materias relativas a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?



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.

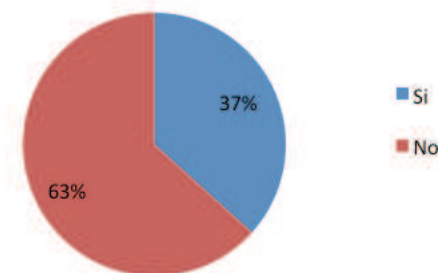
PREGUNTA 56. Nombra las Concejalías sobre las que recae la responsabilidad del diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones en materia de igualdad.

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.

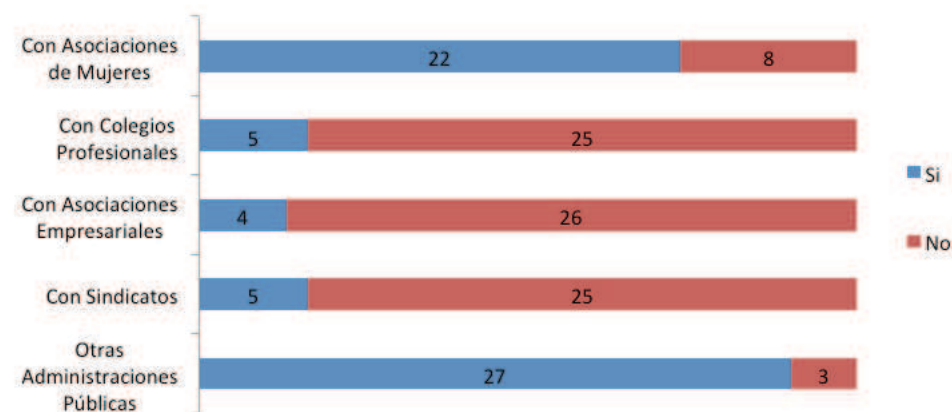
PREGUNTA 58. Describe, brevemente, cómo se lleva a cabo el estudio y análisis de los factores de desigualdad antes de poner en marcha una acción, proyecto o plan.

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/las políticos/las 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.

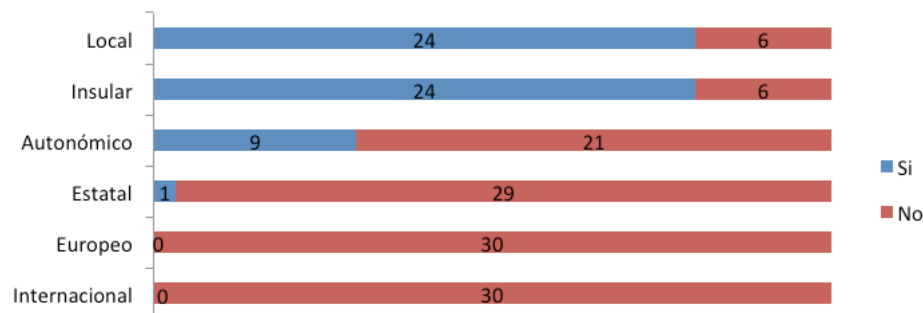
PREGUNTA 59. La Concejalía o área de igualdad/mujer del ayuntamiento se coordina con...



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”.

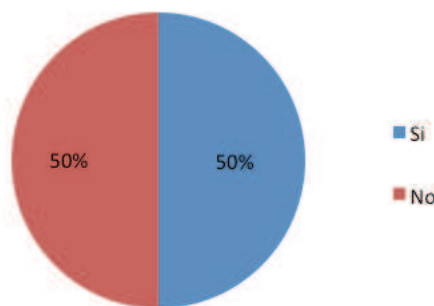


PREGUNTA 60. Las Administraciones con que se coordina son de ámbito:



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.

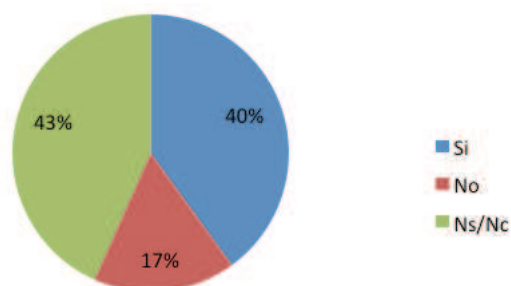
Los 15 ayuntamientos que rellenan esta pregunta exponen que desarrollan las siguientes acciones.

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.
'GINKAMAS' 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.

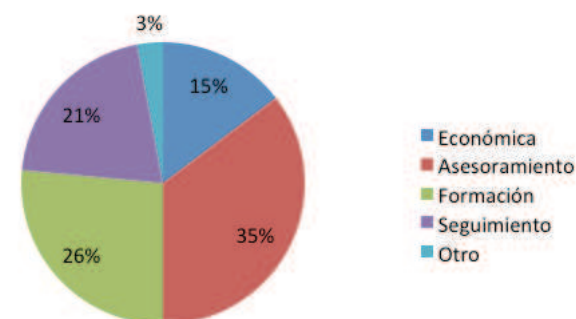
PREGUNTA 63. ¿El ayuntamiento contempla o ha contemplado en los últimos años ayudas específicas a mujeres para la creación de empleo o autoempleo?



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:

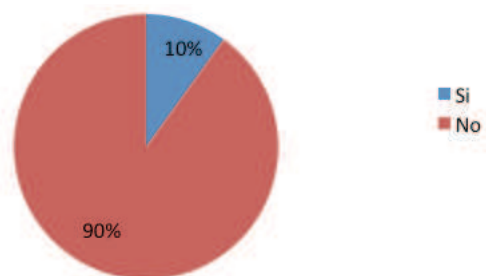
- 12 ayuntamientos ofrecen asesoramiento.
- 9 que ofrecen formación.
- 7 seguimiento.
- Y en 5 apoyo económico.

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

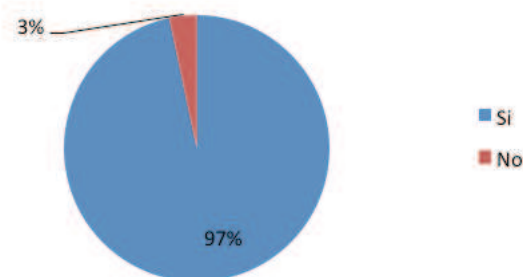
Los 3 ayuntamientos que contestan afirmativamente a la pregunta 65 aportan una breve descripción sobre el tipo de apoyo o asesoramiento que ofrecen con el fin de favorecer que estas adopten medidas de acción positiva destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o fomentar 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?



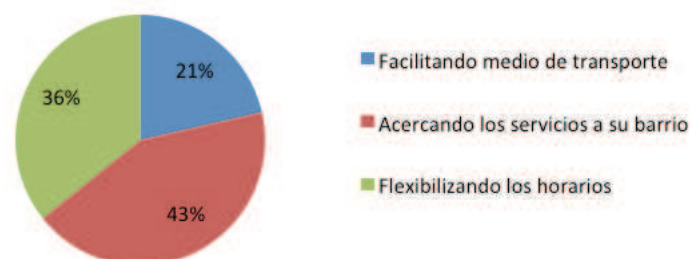
De los 30 municipios que responden, todos, excepto el Puerto de la Cruz, señalan que el municipio es rural o que tiene zonas rurales.

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.

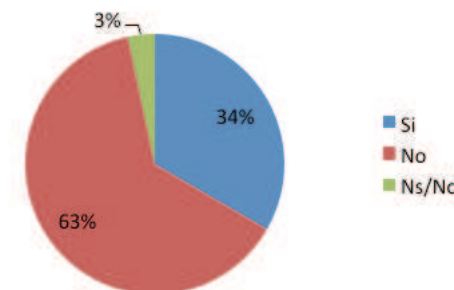
PREGUNTA 69. ¿De qué forma se atiende a las mujeres rurales de manera diferenciada?



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.

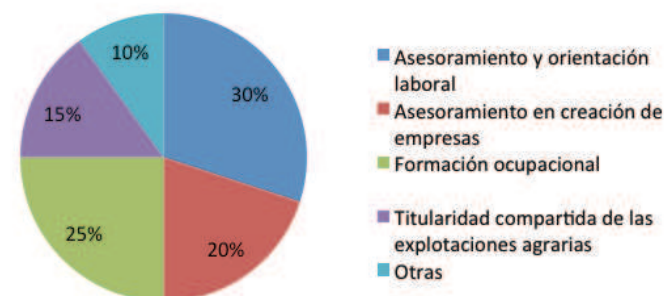
La respuesta de “Otra” no aporta comentario.

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?

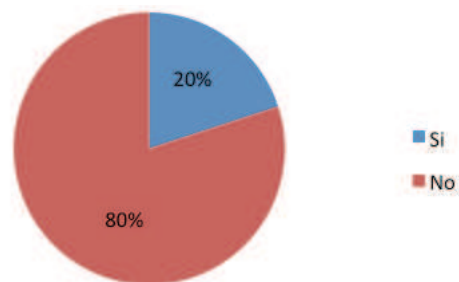


Son 10 los ayuntamientos que responden afirmativamente a esta pregunta y ofrecen el total de las 20 respuestas que se presentan a continuación, es decir, que hay ayuntamientos que desarrollan varias de estas acciones:



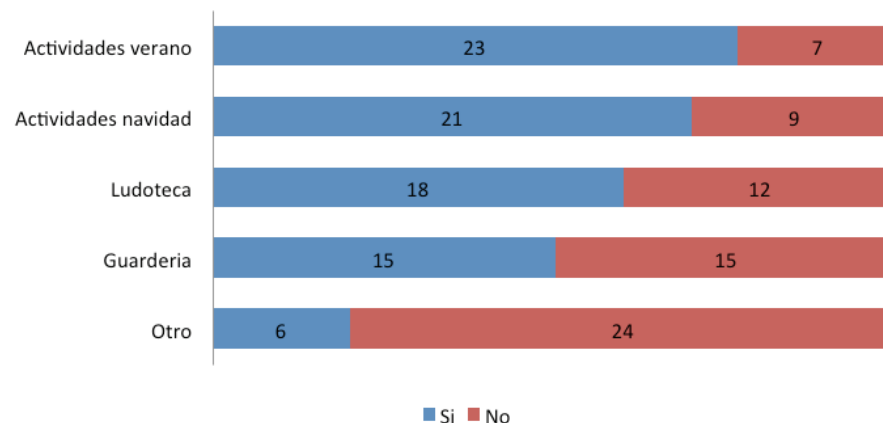
1. en 6 se realizan acciones de asesoramiento y orientación laboral,
2. en 5 de formación ocupacional,
3. en 4 de asesoramiento para la creación de empresas,
4. en 3 se ha informado sobre la titularidad compartida en las explotaciones agrarias y,
5. las dos respuestas que señalan "Otras" aportan:
 - 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?



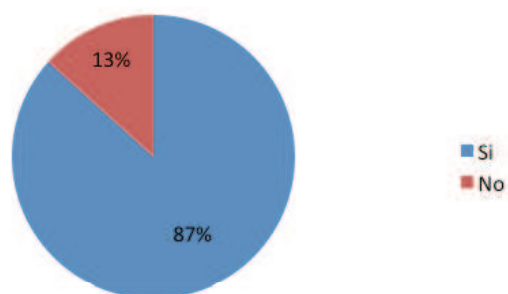
Se observa que si bien existen servicios estables como ludotecas y guarderías señaladas en 18 y 15 ayuntamientos respectivamente, las actividades ocasionales de verano marcadas por 23 y las de navidad señaladas por 21 ayuntamientos son las que más se ofertan para facilitar la conciliación.

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":

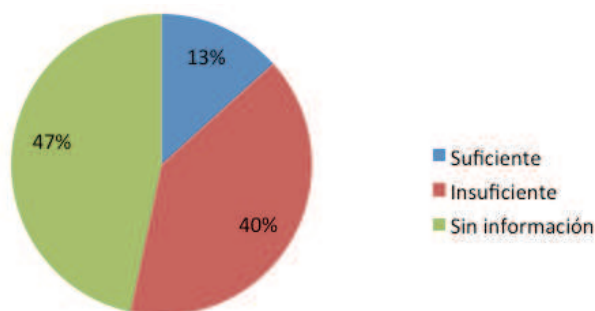
- "Escuelas deportivas y culturales, actividades extraescolares, refuerzo educativo, etc."
- "Centro de día de menores".
- "La Caixa proinfancia con refuerzo educativo y psicológico tanto para los menores como para las familias".
- "Centro de día para menores".
- "Escuelas infantiles".
- "Servicio de día".

PREGUNTA 74. ¿Existen en el municipio recursos de atención a personas dependientes?



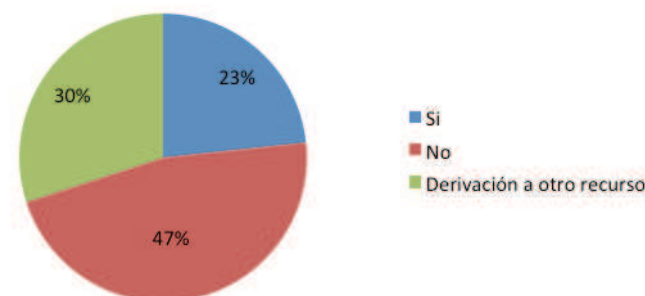
En 26 municipios existen recursos para la atención de personas dependientes frente a 4 en los que No.

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. Ella usuariola 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?

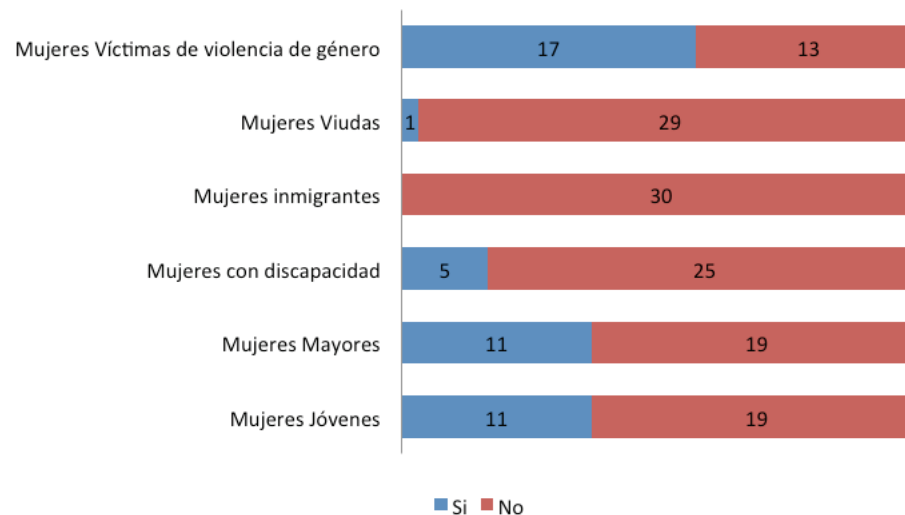
A continuación se presentan las 9 respuestas emitidas de los ayuntamientos que señalaron "Derivación a otro recurso" en la pregunta 76.

RECURSOS A LOS QUE SE DERIVA
1. <i>Juventud, Igualdad.</i>
2. <i>Centro de salud, ONG.</i>
3. <i>Cruz Roja o Juventud.</i>
4. <i>Punto de información del centro de salud.</i>
5. <i>Gabinete Harimaguada.</i>
6. <i>Psicóloga, Trabajador Social.</i>
7. <i>Al Área de Servicios Sociales.</i>
8. <i>Oficina de información y asesoramiento afectivo-sexual.</i>
9. <i>A la Unidad de Violencia de Género de Santa Úrsula.</i>

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:

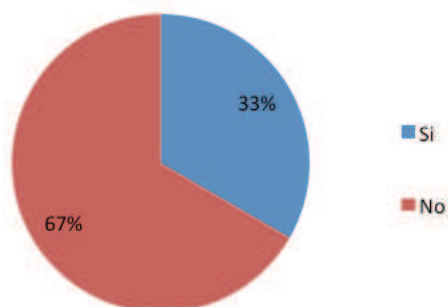


Son 17 los ayuntamientos que desarrollan programas específicos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, seguido por 11 municipios que cuentan con programas para mujeres mayores y 11 que detallan tener programas concretos para mujeres jóvenes.

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.

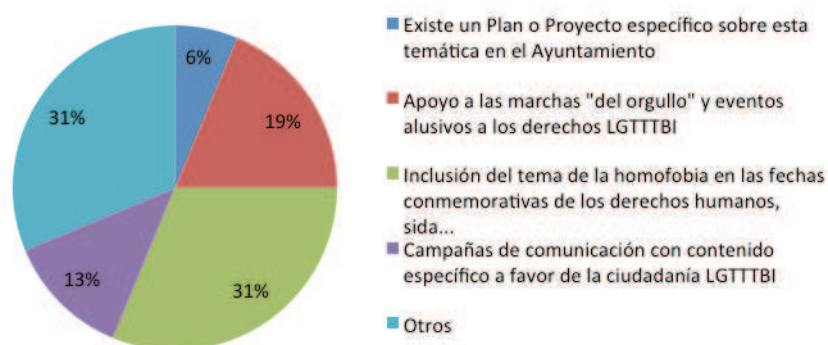
Cabe señalar que ningún municipio desarrolla programas para atender de forma específica a las mujeres inmigrantes.

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?

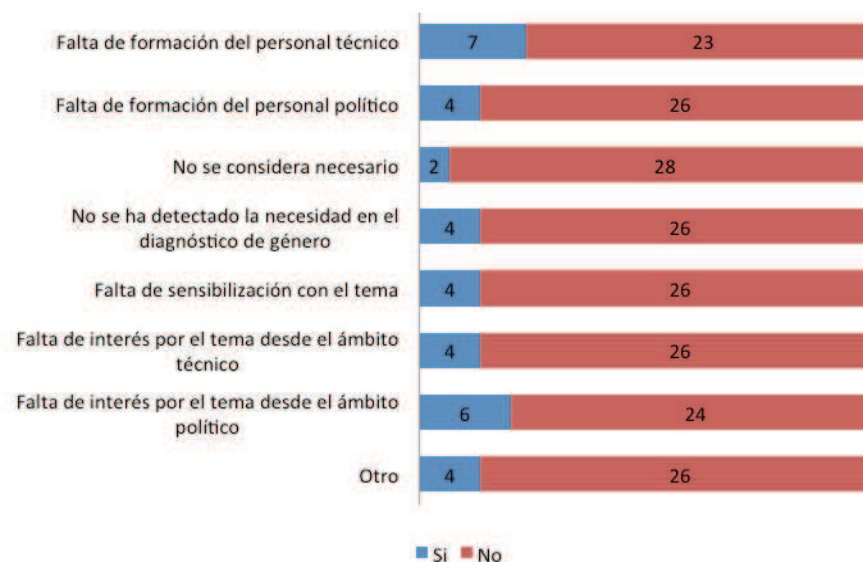


Solo en 1 ayuntamiento existe un Plan o Proyecto específico. En 5 ayuntamientos se desarrollan actividades de apoyo a las marchas del "orgullo" y eventos alusivos a los derechos del movimiento LGTTTBI (lésbico, gay, transgénero, travesti, transexual, bisexual e intersexual). En otros 5 municipios se 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?



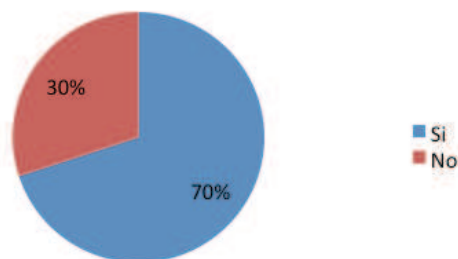
La “Falta de formación del personal técnico” y la “Falta de interés desde el ámbito político” son las respuestas más frecuentes con 7 y 6 elecciones respectivamente.

Señalar que 2 municipios señalan que “No se considera necesario” desarrollar actividades con este objetivo.

Los municipios que marcan la casilla “Otros” agregan literalmente:

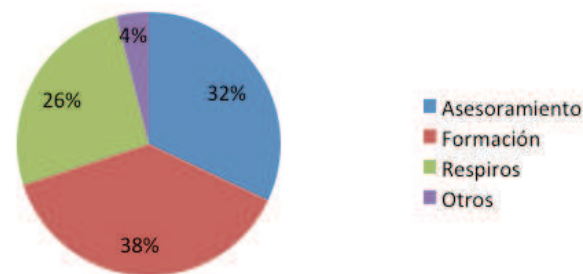
1. “Falta de formación”.
2. “Se ha trabajado individualmente caso. No se ha valorado”.
3. “Falta de recursos y de personal”.
4. “No tengo información”.

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.

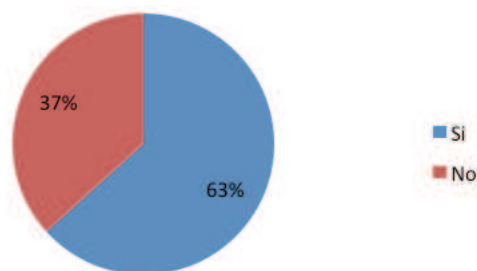


Predominan la formación y el asesoramiento con 19 y 16 respuestas respectivamente. Y, en tercer lugar, los respiros familiares con 13 respuestas.

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.



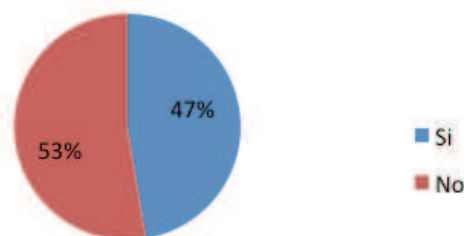
Son 19 ayuntamientos los que responden a esta pregunta.

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.

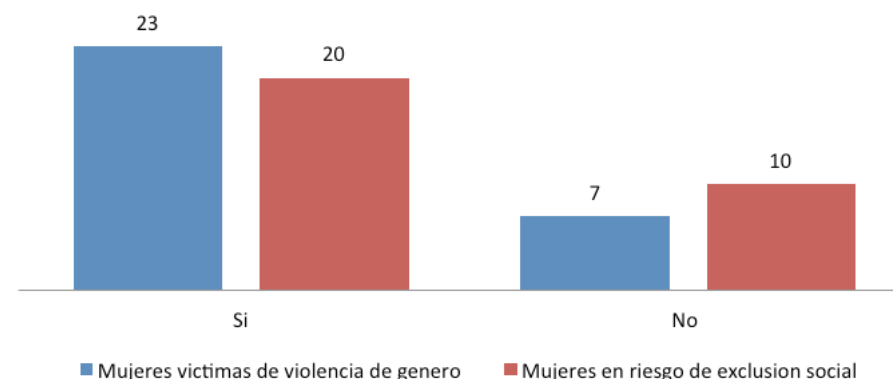
Pocos ayuntamientos matizan tener programadas anualmente actividades específicas en esta materia dirigidas a mujeres. Aunque hay ayuntamientos que han ofrecido actividades informáticas a las asociaciones de mujeres del municipio.

PREGUNTA 87. De las acciones de nuevas tecnologías ¿algunas se han dirigido específicamente a mujeres rurales?



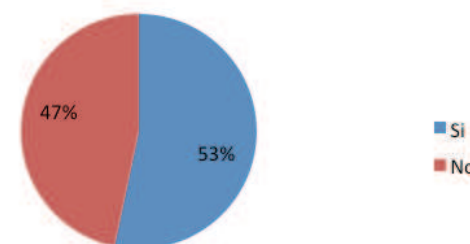
De los 19 ayuntamientos que responden 10 señalan que NO destinan de forma específica acciones formativas para minimizar la brecha digital de las mujeres del mundo rural frente a 9 que afirman hacerlo.

PREGUNTA 88. Desde el ayuntamiento ¿se cumple con los siguientes criterios que recoge la normativa sobre acceso a las viviendas protegidas?



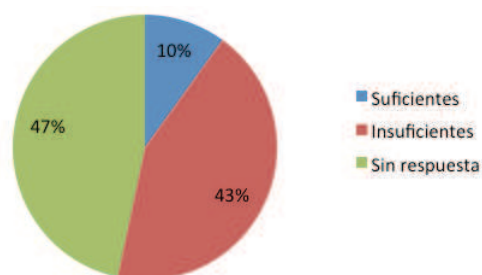
Se cumplen los criterios de acceso a la vivienda protegida de las mujeres en situación de violencia de género en 23 municipios frente a 7 que dicen no contemplarlo. Y en 20 se contempla el criterio de ser mujer en riesgo de exclusión social como prioridad de acceso a la vivienda protegida frente a 10 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?



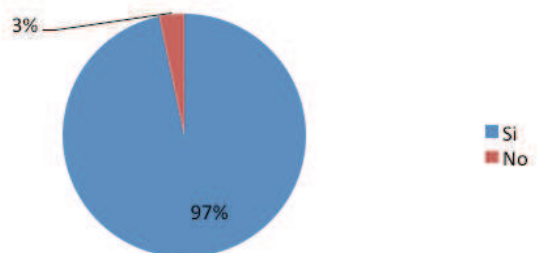
En 14 municipios, casi la mitad, no se desarrollan acciones formativas dirigidas de forma concreta a la policía municipal en materia de atención a mujeres en situación de violencia de género.

PREGUNTA 90. Considera que estas acciones han sido (hace referencia a la pregunta anterior):



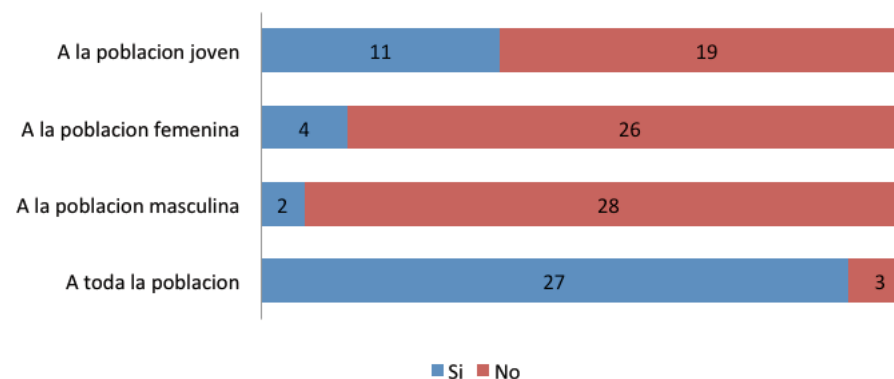
Son 13 municipios los que valoran esta formación como insuficiente frente a solo 3 que la consideran adecuada. Señalar que 14 ayuntamientos de los 30 no dan respuesta a esta pregunta.

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.

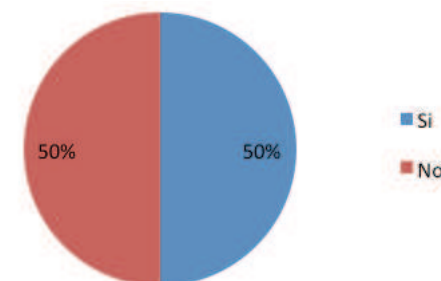
El “Apoyo socioeducativo a la unidad familiar” se lleva a cabo en 17 municipios, algo más de la mitad.

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.

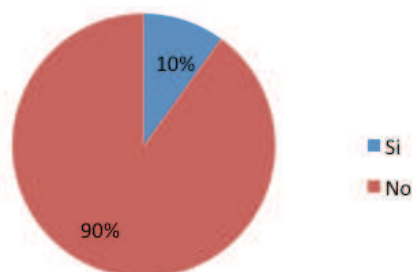
A continuación, se presentan las 7 respuestas ofrecidas por los ayuntamientos que han señalado tener estructuras de participación ciudadana cuyas decisiones tienen un carácter vinculante.

RESPUESTAS
<i>Tagoror.</i>
<i>Red de interacción comunitaria donde están representadas todas las asociaciones del municipio.</i>
<i>Asambleas ciudadanas. Hay colectivos y redes de profesionales que toman decisiones y que son vinculantes en el devenir del municipio.</i>
<i>Comisiones de fiestas, comisiones de actividades económicas y desarrollo (mercadillo municipal) pleno (*charla informativa dirigida a población en general y colectivos sobre participación ciudadana).</i>
<i>Mesa de trabajo entre diferentes áreas.</i>
<i>Concejalía de participación ciudadana.</i>
<i>Todas las concejalías.</i>



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"

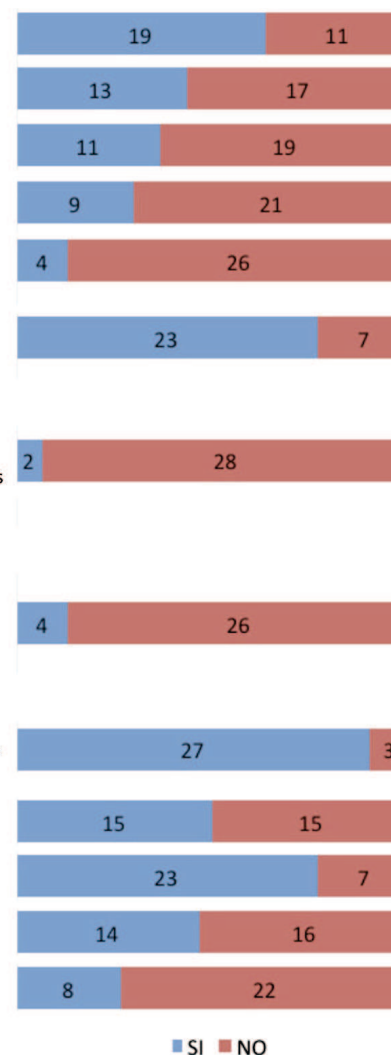
"El uso en el ayuntamiento del lenguaje no sexista".

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.

1. Ha desarrollado acciones encaminadas a recuperar la memoria de las mujeres del municipio.
2. Ha respetado el principio de igualdad de oportunidades en las fiestas locales.
3. Ha creado una sección en las bibliotecas municipales de biografías de mujeres ...
4. Tiene en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural.
5. Ofrece ayudas económicas a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.
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.
10. Medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.
11. Medidas dirigidas a favorecer la erradicación de la violencia de género.
12. Acciones que reconozcan y valoren el trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
13. 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 descomiiento 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 quieran 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 desmantelamiento 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. Pocos 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.*

