







**I PLAN  
MUNICIPAL  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE  
PUERTO DEL  
ROSARIO**

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
 <b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>3</b>
 <b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
 <b>EJES Y LÍNEAS ACTUACIÓN</b>	<b>9</b>
 <b>OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>11</b>
 <b>METODOLOGÍA. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN</b>	<b>12</b>
 <b>EJES INTERVENCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>1. PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO</b>	<b>15</b>
<b>2. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>17</b>
<b>3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>19</b>
<b>4. CORRESPONSABILIDAD. CONCILIACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>5. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN</b>	<b>25</b>
<b>6. SALUD Y DEPORTE</b>	<b>28</b>
<b>7. AYTO. IMPULSOR DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD</b>	<b>32</b>

## **JUSTIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE PUERTO DEL ROSARIO**

El I plan de Igualdad de Oportunidades pretende desarrollar una serie de medidas y objetivos específicos que luchen contra las discriminaciones y desigualdades todavía existentes en nuestra sociedad, así como aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

Las medidas y objetivos a desarrollar se trabajarán tanto a nivel interno, dentro la propia corporación municipal, como a nivel poblacional con el fin de promocionar y garantizar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. De este modo se garantiza la igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres del Municipio de Puerto del Rosario.

El Ayuntamiento de Puerto del Rosario tiene un objetivo claro: Ser el marco referencial en el que se establezcan la estrategia y las líneas de trabajo para la consecución real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como derribar cuantas barreras socioeconómicas existan en el Municipio para conseguirlo.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca 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. En este mismo ámbito procede evocar la celebración

de conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995 (trabajar por el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género).

Incorporar la perspectiva de género en las políticas generales y los servicios normalizados implica abandonar la idea de que las mujeres son un sector de población a parte, con necesidades adicionales. Requiere empezar a pensar con sentido de la diferencia y analizar como recomienda la Comisión Europea, los distintos puntos de partida, las distintas necesidades, las distintas oportunidades, recursos y poder con el que parten las mujeres.

## INTRODUCCIÓN

La transversalidad y la perspectiva de género no comportan mayor inversión presupuestaria. Sí es necesaria la creación de un servicio de información y atención a mujeres en un contexto cercano a la población, pero no supondría mayor gasto si se formara a los y las agentes de servicios sociales primarios en la perspectiva de género, si se dotara de medios suficientes para atender a las mujeres con el mismo criterio que se utiliza para dotar de medios suficientes a los servicios llamados neutrales y si se contemplara la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género como parte integral de los recursos normalizados de atención a la población.

El informe de Naciones Unidas sobre el desarrollo humano en 1995, declaraba que es poco probable que el libre juego de los procesos económicos y políticos proporcione por sí solo, igualdad de oportunidades sin la contribución gubernamental, mediante reformas integrales de las políticas y la aplicación de medios de acción positiva para que la igualdad sea efectiva. Que en el desarrollo humano se incorpore la condición de los sexos.

Las conclusiones principales de este informe coinciden plenamente con algunos de los aspectos que fueron puestos de manifiesto en la Conferencia de Beijing en 1995,

a saber, la *transversalidad* y el *empoderamiento* de las mujeres. La *transversalidad* o *mainstreaming* implica la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación institucionales y el *empoderamiento* supone la puesta en marcha de mecanismos de participación que garanticen la inclusión de la voz de las mujeres en la elaboración de políticas públicas.

Los resultados de la investigación han puesto de manifiesto cómo existen diferencias en las formas de vida de mujeres y hombres en el Municipio de Puerto del Rosario y cómo estas diferencias han de tenerse en cuenta a la hora de planificar e implementar políticas públicas. En este sentido, la cuestión no es solamente diseñar nuevos programas que incorporen esta realidad, sino también estudiar y definir cuáles son los efectos que producen en mujeres y hombres las políticas que ya se están llevando a cabo. La puesta en práctica de una política de igualdad debe partir del convencimiento de que mujeres y hombres viven situaciones diferentes y que esas diferencias desembocan a menudo en desigualdad. Sólo a partir de la incorporación de la variable sexo a los estudios y evaluaciones que rodean la puesta en marcha de programas públicos puede contarse con información objetiva y empírica suficiente para garantizar una política de igualdad desde todas las áreas, que contribuya a una implantación realmente transversal de la igualdad.

El proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Puerto del Rosario se inició con la realización de un diagnóstico sobre la situación de la mujer en el municipio, que sirvió de base para detectar las necesidades, plantear los objetivos y acciones adaptadas a nuestro municipio. Al mismo tiempo que se elaboraba este estudio, se elaboraron otras herramientas de recogida de información, dirigidas a los diferentes agentes sociales y personal del Ayuntamiento para recabar datos, sobre las necesidades que detectaban en relación con la situación de la mujer en cada una de las áreas y las propuestas de mejora que consideraran más útiles, para dar respuesta a estas necesidades.

Este I Plan consolidará las iniciativas y los avances en las políticas de igualdad de este Ayuntamiento favoreciendo así, la total integración de la igualdad de

oportunidades entre las mujeres y los hombres del municipio. De esta manera, trabajaremos para conseguir la mejora de la situación social de toda nuestra población convirtiéndose éste, en el referente principal que guiará el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y por el que esta corporación ha apostado desde un principio.

## **NORMATIVA EUROPEA, NACIONAL Y AUTONÓMICA**

### MARCO LEGAL

### DIRECTRICES INTERNACIONALES

Del 5 al 9 de junio de 2000 la Asamblea General de las Naciones Unidas se reúne en Nueva York en sesión extraordinaria bajo el título “La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”.

#### Propuestas de acción

- B.- Fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la igualdad de los sexos
- C.- Desarrollo de herramientas para reforzar las políticas igualitarias y para hacer un seguimiento de las mismas
- D.- Reforzar la sinergia entre organismos institucionales para la igualdad de sexos y la sociedad civil

Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres de la UE 2006-2010, con líneas prioritarias de actuación:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar.
- Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.
- Erradicar la Violencia de Género.

- Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad.
- Promover la Igualdad de Género fuera de la UE.

## DIRECTRICES NACIONALES

En Diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico<sup>4</sup>.

### **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.

*Constitución Española, 1978.*

No obstante, siendo consciente que la igualdad legal, la igualdad ante la ley, no tiene por qué traducirse directamente en una igualdad real de resultados entre mujeres y hombres, el Artículo 9.2 de la Constitución señala que:

### **Artículo 9.2:**

Los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad.

*Constitución Española, 1978.*

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

La Ley establece que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas

política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los [artículos 9.2 y 14 de la Constitución](#), alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006 –2010, de la Comisión de las Comunidades Europeas.

#### ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Canarias.
- Ley 1/1994, de 13 de enero, mediante la cual se crea el Instituto Canario de la Mujer, como organismo impulsor de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1995-1996.
- II Plan Canario de igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997-2000.
- III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006.
- Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres, 2002-2006



## LA VINCULATORIEDAD DE LAS CORPORACIONES LOCALES

La Ley Canaria 7/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales, que configura, en su art.4, dentro de las áreas de actuación de servicios sociales, la promoción de actuaciones que permitan la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo; la ayuda en situaciones de emergencia social; la previsión de situaciones de necesidad, atención y ayuda a las personas que, por otros motivos de importancia social, lo precisen, y la lucha contra cualquier tipo de marginación social. En concreto, esta línea de actuación estaría recogida dentro de lo que la referida Ley 7/1987 denomina Servicios Sociales Especializados.

### EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- **Enfoque de Género:** hablar de género supone dejar de creer en roles sociales y culturales asignados en función del sexo. Abordar la realidad municipal teniendo en cuenta las variables sexo y género y sus diferentes manifestaciones en los diversos contextos: geográfico, cultural, histórico... supone visualizar y reconocer la existencia de una sociedad asentada bajo patrones sexistas y por lo tanto susceptible de ser transformada. Con este enfoque apostaremos por una sociedad en la que predomine la igualdad de género y de oportunidades para ambos sexos.

- **Análisis de Género:** estudiar las relaciones sociales entre los sexos permite analizar y conocer las formas de organización y funcionamiento del mundo en el que estamos insertos/as y comparar el rol que mujeres y hombres desempeñan en el desarrollo de la sociedad así como las relaciones sociales que unas y otros mantienen. Estudiar el papel que las mujeres desempeñan respecto a los hombres y viceversa nos permitirá obtener información acerca de la división sexual genérica del trabajo, el acceso y control de los recursos y beneficios, las limitaciones y oportunidades... de ambos sexos.

- **Transversalidad:** con este I Plan de Igualdad de Oportunidades se pretende que todas las concejalías de esta corporación se impliquen para idear y enfocar los procesos políticos y los programas que a través de las mismas se desarrollen desde una perspectiva de género. Han de integrar en todas sus actuaciones y actividades, etapas y niveles de medidas que promuevan y avalen la igualdad de oportunidades entre los sexos.

- **Perspectiva de género:** analizar la realidad del municipio teniendo en cuenta las posibilidades vitales de hombres y mujeres, sus expectativas, sus oportunidades, la complejidad y diversidad de sus relaciones sociales, nos permite comprender las características que definen a uno y otro sexo, así como sus semejanzas y diferencias. Para conseguir el desarrollo y la mejora de la igualdad de oportunidades en nuestro municipio, la realidad ha de ser estudiada teniendo en cuenta que mujeres y hombres parten de puntos diferentes. Sus demandas y necesidades son heterogéneas y disímiles y la situación social de la que dista de los puntos que conforman la base de la igualdad de oportunidades. Por todo ello, con este I Plan de Igualdad de Oportunidades, esta corporación ha adquirido el compromiso de luchar por conseguir un sistema sexo-género justo y equitativo.

- **Sensibilización:** este documento es un proceso de comunicación social que permite sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad de oportunidades tanto a la corporación local como a la población en general. Luchar por conseguir una sociedad sin discriminaciones requiere de un proceso de familiarización con la equidad de género y la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión... Mujeres y hombres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de dichas desigualdades. Toda la ciudadanía, las administraciones públicas, las empresas... cada uno/a en su medida puede y debe participar en el desarrollo de una sociedad equitativa en derechos y oportunidades.

## OBJETIVOS DEL PLAN

En el desarrollo del propio Plan de Igualdad se consideran dos objetivos primordiales, que son el propio Ayuntamiento y la población del Municipio de Puerto del Rosario.

### Objetivo Institucional

-Impulsar políticas transversales y de sensibilización hacia la población que permita la consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres del Municipio de Puerto del Rosario.

### Objetivo a nivel poblacional

- Liderar un proceso de cambio, reestructuración y servir de modelo social, que garantice la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Puerto del Rosario.

## IMPLICACIONES DIRECTAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

- Ayuntamiento de Puerto del Rosario.
- Mujeres y hombres del Municipio de Puerto del Rosario.
- Instituciones, medios de comunicación, sindicatos, tejido asociativo.

## **METODOLOGÍA. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN**

### **DINÁMICA DEL PLAN**

- ✚ Es un plan abierto y flexible, abierto a cambios a lo largo de su proceso de implantación.
- ✚ Es un plan evaluable, en el que se plantea el desarrollo de un sistema de evaluación y se incluye una propuesta de indicadores para los objetivos previstos.
- ✚ Incluye ejes estratégicos, áreas de intervención, objetivos generales y específicos y acciones, para desarrollar por las diferentes áreas municipales y agentes responsables en un período de tiempo previsto.
- ✚ Es un instrumento que afecta al municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.
- ✚ Contiene cinco áreas transversales y siete áreas de intervención específica.

### **EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Toda ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos del Plan de Igualdad requerirán una estimación diferenciada, acorde con tiempo y forma.

Para realizar la ejecución y el seguimiento quedarán establecidas medidas relativas a presupuestos, organización y planes de trabajo anuales. Será necesaria la creación de una Comisión mixta de trabajo, coordinada desde la Concejalía de Igualdad, desde la que se establecerán las recomendaciones en cuanto a presupuesto y se establecerá la organización de trabajo anual.

Para realizar la evaluación, se tendrán en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos. Se trata de reconocer, por una parte, cuantas actividades se desarrollen y en relación con qué objetivos y acciones se llevan a cabo y, por otra parte, será necesario

medir o valorar aspectos cualitativos de las mismas, es decir, el tipo de intervención y su alcance, de ahí que se establecerán las diferentes categorías de análisis con indicadores diferenciados en cada caso.

La evaluación abordará entre otros los siguientes aspectos:

- Conocer las acciones que han sido abordadas, las actividades desarrolladas para ello, los organismos implicados y el tipo de estrategia utilizada.
- Conocer los colectivos destinatarios de estas acciones, con el objeto de recoger información.
- Conocer la consecución de los objetivos previstos.
- Valorar la eficacia de medidas puestas en marcha.
- El proceso de implementación de programas.
- El nivel de desarrollo de los programas del Plan y adecuación progresiva de los mismos.
- Desarrollo presupuestario.

#### **TEMPORALIZACIÓN- PERÍODO DE VIGENCIA**

El I Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Puerto del Rosario tendrá una temporalidad de 4 años (2009-2012), contados a partir de la aprobación en el Pleno del Ayuntamiento. No obstante y a pesar de tener una arquitectura global, se deberá anualmente decidir cuales son los objetivos, presupuesto y áreas afectadas para el plan de trabajo anual en concreto, dando cuenta de sus resultados, a través de los indicadores marcados.

## **EJES DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE PUERTO DEL ROSARIO**

El Plan de Igualdad está articulado en cinco principios transversales y siete áreas de intervención específica. Son las siguientes:

### **PRINCIPIOS TRANSVERSALES**

Los principios transversales se incorporarán y tomarán como referente a la hora de planificar y ejecutar las acciones del I Plan Municipal de Igualdad, ya explicados anteriormente y son:

1. Enfoque de género
2. Análisis de género
3. Transversalidad de género
4. Perspectiva de género
5. Sensibilización en igualdad

### **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

1. PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO
2. VIOLENCIA DE GÉNERO
3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS. REPARTO DE TAREAS. CONCILIACIÓN
5. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN
6. SALUD Y DEPORTE
7. EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO IMPULSOR DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

## 1. PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

Tal y como se recoge en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, en la versión consolidada del Tratado de Ámsterdam, la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres deben ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Puerto del Rosario.

El mantenimiento de los estereotipos y role sexistas es uno de los elementos que impide a las mujeres su incorporación plena y en igualdad de condiciones en el ámbito laboral que los hombres. Los valores culturales, los estereotipos profesionales vigentes, transmitidos a través de la familia, la cultura y, en ocasiones, a través de los propios servicios de orientación y asesoramiento, determinan las elecciones de carácter educativo que pueden limitar su futura inserción laboral.

Por otro lado, las mujeres que se reincorporan al mercado laboral, cuya preparación académica no está suficientemente adaptada a la demanda del mercado, o adolecen de cualificación, tienen una más difícil inserción, promoción y permanencia laboral.

### Objetivo General

Adecuar las políticas públicas de empleo al principio de igualdad de oportunidades

### Objetivo 1

**Adecuar las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades. Incorporando la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los planes y las políticas de empleo.**

- ✓ Realizar un estudio para adaptar las demandas y la oferta formativa del municipio, tanto a las necesidades del mercado laboral como de las mujeres que desean incorporarse a él, tomando con especial referencia a mujeres rurales, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas por ser el colectivo con más dificultades para su inserción en el mundo laboral.
- ✓ Informar y asesorar a las mujeres sobre las medidas y derechos que generan las legislaciones que afectan a su vida laboral.
- ✓ Visibilizar y reconocer a las empresas que realizan políticas adecuadas de contratación femenina.
- ✓ Posibilidad de crear un premio de calidad a la empresa que potencia políticas de igualdad de oportunidades.
- ✓ Por medio de la Cámara de Comercio, Asociaciones de empresarios/as y Sindicatos, asesorar a los/as profesionales del municipio en la realización de planes de igualdad para erradicar entre otras, la segregación ocupacional y la discriminación en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo.
- ✓ Realizar campañas de información y sensibilización para derribar prejuicios en los sectores económicos, especialmente los que afectan más a la Isla.
- ✓ Establecer un sistema de denuncia y registro de los datos, sobre discriminaciones laborales.

## **Objetivo 2**

### **Impulsar la autonomía y la independencia económica de las mujeres como instrumento de promoción del empoderamiento y liderazgo femenino.**

- ✓ Potenciar programas de empleo dirigidos a mujeres fundamentalmente los dirigidos a mujeres emprendedoras y las que presentan mayores dificultades para su inserción en el mundo laboral, mujeres rurales, lesbianas, inmigrantes y discapacitadas.
- ✓ Realizar programas de formación y empleo para el aprendizaje y entrenamiento en habilidades sociales, liderazgo y autoestima, tratándolos como variables que inciden directamente en el desempleo femenino.



## ÁREA / DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

Coordinación	Implicación
Igualdad	Sindicatos, Cámara de Comercio, Asociaciones empresariales, Mancomunidad Centro-Norte, Diferentes áreas Municipales.

## 2. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es una de las consecuencias más graves que se derivan de la relación de sumisión y desigualdad que existe entre hombres y mujeres y constituye una de las vulneraciones más graves de los derechos humanos. Se trata de un problema que afecta a toda la sociedad en su conjunto y que impide alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz que toda la ciudadanía persigue.

La violencia de género es la expresión más evidente de las desigualdades que existen entre las relaciones entre mujeres y hombres en la sociedad y se muestran como justificación de la violencia contra las mujeres en todos los lugares del mundo. De este modo se transmiten modelos y pautas culturales que toleran y fomentan esta violencia.

En el caso del Municipio de Puerto del Rosario, es importante fortalecer actuaciones ya iniciadas en relación con protocolos de actuación y formación de agentes involucrados en la prevención, detección y atención de casos de violencia contra las mujeres. Además, se considera necesario plantear iniciativas nuevas que involucren también a los hombres en la lucha contra la violencia.

### Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar la Violencia de Género a toda la población del Municipio y mejorar la atención a las víctimas.

### **Objetivo 1**

**Promover la concienciación social sobre el fenómeno de la violencia de género.**

- ✓ Realizar campañas de información y sensibilización sobre el fenómeno de la violencia de género a todo el personal del Ayuntamiento en especial a los agentes implicados directamente con su atención
- ✓ Realizar campañas de información y sensibilización a toda la población con especial mención a colectivos en especial riesgo de sufrir violencia: Mujeres inmigrantes, con discapacidad, mujeres en zonas rurales, lesbianas.
- ✓ Seguir apoyando la celebración del 25 de Noviembre.
- ✓ Distribución de la guía con todos los recursos existentes en la isla relacionados con la problemática de la violencia de género y la información sobre ella en todo el Municipio por medio de asociaciones, e instituciones. Elaboración en las diferentes lenguas coexistentes en el Municipio.
- ✓ Favorecer espacios para la reflexión y la acción de los hombres en la lucha contra la violencia de género. Realizar campañas de sensibilización especialmente dirigidas.

### **Objetivo 2**

**Sensibilizar y prevenir actitudes violentas.**

- ✓ Desarrollar talleres de educación en valores y de coeducación en los colegios municipales que favorezcan una convivencia pacífica implicando al profesorado, al alumnado y las AMPAS.
- ✓ Establecer con los medios de comunicación públicos y privados de carácter local un acuerdo en el tratamiento de la Violencia de Género.
- ✓ Ofertar iniciativas que favorezcan la capacidad de autodefensa de las mujeres del Municipio

- ✓ Desarrollar campañas de sensibilización a la población capitalina sobre la violencia de género en coordinación con las asociaciones, especialmente las de mujeres, e instituciones.

### Objetivo 3

#### **Mejorar la atención a mujeres víctimas de violencia de género.**

- ✓ Favorecer la participación de mujeres víctimas de violencia de género en programas de inserción laboral.
- ✓ Difundir entre las asociaciones, especialmente las de mujeres, el protocolo de atención a mujeres víctimas de violencia.
- ✓ Difundir entre las asociaciones, especialmente las de mujeres, la guía de recursos a mujeres víctimas de violencia, con atención especial a los diferentes idiomas del Municipio.

<b>Coordinación</b>	<b>Implicación</b>
Igualdad	Servicios Sociales, Juventud, Educación, Red de Escuelas Promotoras de Salud, Deportes, Policía Local

## **3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

La dimensión educativa resulta muy importante para explicar algunas de las desigualdades existentes en la diferencia entre mujeres y hombres. En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el educativo, de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel formativo que alcanzan mujeres y hombres.

Las diferencias por sexo residen principalmente en las opciones formativas de unas y otros que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en

el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas, entre otras circunstancias, por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y por los modelos interiorizados a lo largo de la educación.

Los datos sobre educación confirman, además, que las mujeres han ido alcanzando progresivamente cotas más altas de formación reglada pero que tienen menos probabilidades, por ejemplo, de obtener formación continua una vez comenzada su vida laboral y siguen sufriendo una discriminación en el acceso y permanencia en el mercado laboral (como se observa en los datos de empleo referidos a las tasas de paro para ambos sexos). Más allá del efecto sobre el empleo, una mejor educación también tiene influencias positivas sobre muchos otros aspectos como la salud, la cultura, la participación, además de reducir la probabilidad de exclusión social.

#### Objetivo General

Impulsar la educación igualitaria trabajando en la igualdad, respeto y tolerancia.

#### Objetivo 1

**Impulsar y colaborar con los centros educativos en la formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y resolución de conflictos de género dirigidos a toda la comunidad escolar Profesorado, alumnado y familias.**

- ✓ Colaborar con el departamento de Educación y Juventud en el desarrollo de publicaciones, campañas de sensibilización en igualdad, Juguetes No Sexistas, diversidad sexual, lenguaje no discriminatorio...dirigidas a toda la comunidad educativa.
- ✓ Ofertar formación al profesorado sobre la prevención de la violencia de género, coeducación, uso de lenguaje no sexista y diversidad familiar.
- ✓ Realizar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidos a madres y padres, alumnado y profesorado de todos los centros educativos del Municipio.

#### **Objetivo 2**

**Formar en orientación profesional no sesgada por sexo a los agentes educativos, familias y alumnado de los centros educativos de Puerto del Rosario.**

- ✓ Realizar talleres de orientación vocacional no sexista dirigida al alumnado de Puerto del Rosario.
- ✓ Realizar un programa que fomente los valores de igualdad entre las familias y en el profesorado.
- ✓ Realizar y difundir un listado de cuentos no sexistas.
- ✓ Organizar sesiones de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio.
- ✓ Realizar campañas sobre la práctica no sexista del deporte.
- ✓ Formar al personal técnico y político del Departamento de Educación en materia de igualdad de oportunidades y coeducación.

#### **Objetivo 3**

**Promover la corresponsabilidad desde los centros educativos. Fomentar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y cuidado de personas entre el alumnado, profesorado y madres y padres en los centros educativos de Puerto del Rosario.**

- ✓ Realizar campañas de concienciación en los centros educativos, dirigidos al alumnado, profesorado y madres y padres.

#### **Objetivo 4**

**Promover el respeto a la diversidad para prevenir actitudes violentas y sexistas en los centros educativos del municipio.**

- ✓ Sensibilizar en igualdad de oportunidades al alumnado y profesorado.
- ✓ Realizar talleres para jóvenes de la ESO para prevenir actitudes violentas, homófobas, tránsfobas y sexistas y fomentar el respeto y tolerancia.

- ✓ Realizar talleres de formación para profesorado y alumnado sobre educación afectivo-sexual.

## ÁREA / DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

<b>Coordinación</b>	Igualdad				
			Servicios		Centros Educativos y de
<b>Implicados</b>	Educación	Juventud	Sociales	AMPAS	Formación

### 4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS. REPARTO DE TAREAS. CONCILIACIÓN

Dentro del IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000), uno de los objetivos contemplados era la “*conciliación del trabajo y de la vida familiar de los hombres y de las mujeres, [...]*”; por lo tanto, la conciliación de la vida familiar, personal y profesional debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además, debe tenerse en cuenta también que la conciliación no es algo propio exclusivamente de mujeres. Los hombres deben implicarse de igual modo para que esta medida sea factible.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido un aumento paralelo de la participación de los hombres en el ámbito privado. Esto conlleva que las mujeres tengan que cargar con una doble jornada laboral, la que realizan fuera de casa y la que realizan dentro de casa. La conciliación entre la vida familiar, personal y profesional sigue siendo una asignatura pendiente. Este es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

A pesar de su incorporación en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado, produciéndose la **doble jornada** laboral, una fuera de casa en el trabajo remunerado y otra dentro de casa en el trabajo no remunerado.

El factor que propicia esta situación de desigualdad es el sistema sexo-género implantado en nuestra sociedad. Este sistema potencia un reparto de tareas diferente en función del sexo e instaura la idea de que las mujeres deben ser las encargadas de cuidar de la familia (ámbito privado o reproductivo) y los hombres los encargados de mantenerla económicamente (ámbito público o productivo).

Hasta el momento, cuando nos referimos en general a la “conciliación”, automáticamente pensamos en la “conciliación de la vida familiar y laboral”, pero en realidad este problema específico relacionado con las responsabilidades familiares, está directamente ligado a un problema más amplio que se refiere a los tiempos de trabajo y su compatibilización con la diversidad de actividades personales de los trabajadores en general.

#### Objetivo General

Concienciar sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito público privado y mejorar su calidad de vida.

#### Objetivo 1

**Sensibilizar y formar a la población de Puerto del Rosario sobre la necesidad de la corresponsabilidad de mujeres y hombres.**

- ✓ Campaña de sensibilización a la población sobre la corresponsabilidad:
  - Talleres sobre conciliación a la comunidad educativa.
  - Acciones de sensibilización a toda la ciudadanía.

- ✓ Realizar encuentros de intercambio de experiencias y cambio de roles entre mujeres y hombres en asociaciones y centros culturales.
- ✓ Incluir en los medios de comunicación del Ayuntamiento imágenes que apoyen la Corresponsabilidad.

## Objetivo 2

### **Favorecer la conciliación entre mujeres y hombres desde las Instituciones**

- ✓ Ampliar las campañas de Veranano y campamentos que se ofrecen desde el Ayuntamiento.
- ✓ Ampliar el número de guarderías así como el horario de bibliotecas y centros infantiles.
- ✓ Difundir la información sobre los recursos disponibles para la posibilidad de la conciliación entre la población.
- ✓ Analizar las ofertas de actividades extraescolares de los centros. Propuestas de mejora.
- ✓ Analizar las medidas de conciliación de las empresas del Municipio.
- ✓ Incluir Servicios de guardería en los grandes eventos municipales, como fiestas, galas, Conmemoraciones, etc.

## Objetivo 3

### **Concienciar y mejorar la conciliación y corresponsabilidad al personal del Ayuntamiento**

- ✓ Analizar el convenio del Ayuntamiento para mejorar la conciliación.
- ✓ Informar al personal acerca de las condiciones y medidas de conciliación de responsabilidades familiares y laborales a través de folletos y circulares.



## ÁREA/DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

Coordinación	Implicación
Igualdad	Servicios Sociales, Educación, Juventud, Red de Escuelas Promotoras de Salud, Sindicatos, Tejido asociativo.

## 5. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SOCIAL, POLÍTICA Y CULTURAL

El avance de los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el educativo y el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido el mismo incremento en su participación en las estructuras de poder, participación socio-cultural y en la toma de decisiones en cuanto a representación social y política.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se reconoció la importancia de la participación social y política de las mujeres para la consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres: *“El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, [...]”*.

La igualdad de oportunidades para las mujeres debe reflejarse por su representación plena e igualitaria en los procesos de toma de decisiones en los distintos niveles sociales y políticos. El empoderamiento de las mujeres debe abarcar todas aquellas esferas de la vida social, política o económica. El empoderamiento debemos entenderlo no como cualquier tipo de poder, sino de poderes individuales o de grupo que desmonten las desigualdades, para impulsar cambios culturales sobre las relaciones de poder, es decir un poder sustentable, en el que las relaciones entre mujeres y hombres

permitan integrar lo privado y lo público, la producción, la reproducción, lo local, lo global...etc.

Cuando la participación y representación de las mujeres se vea reflejada de manera real, la sociedad en su conjunto podrá beneficiarse del potencial que ofrece la totalidad de la población que la forma.

#### Objetivo General

Impulsar la participación y representación social, política y cultural de las mujeres como garantía del principio de Igualdad de Oportunidades.

#### Objetivo 1

**Fomentar el asociacionismo de mujeres como vehículo para visibilizar su papel en el plano social.**

- ✓ Facilitar apoyo técnico, asesoramiento y formación especializada a iniciativas colectivas de mujeres en cuanto a funcionamiento interno y en lo que a diseño, programación, desarrollo y evaluación de actividades se refiere.
- ✓ Informar sobre las ayudas existentes para creación de asociaciones y beneficios especiales que recaen sobre asociaciones de mujeres.
- ✓ Apoyara las asociaciones existentes en el Municipio así como Centros Culturales, para fomentar la participación de las mujeres en las mismas.
- ✓ Realizar encuentros entre los diferentes colectivos de mujeres que sirvan de intercambio de información, experiencias y recursos, y al mismo tiempo, articular esfuerzos en la consecución de objetivos comunes promoviendo la solidaridad entre las diferentes asociaciones de Puerto del Rosario.
- ✓ Apoyar el asociacionismo (En su defecto apoyo a los colectivos en los que estén representadas) de mujeres en colectivos con especial desigualdades, como mujeres rurales, inmigrantes, lesbianas, discapacitadas.

- ✓ Promover desde Participación Ciudadana campañas de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades a aquellas asociaciones registradas en Puerto del Rosario.

#### Objetivo 2

#### **Promover la participación y presencia activa de las mujeres en la vida política, sindical y social del municipio.**

- ✓ Promover actuaciones que visibilicen las aportaciones de las mujeres en la ciudad, a través de campañas y medios de comunicación del municipio (Página Web, boletín informativo, agenda cultural, Museo Digital de Puerto del Rosario...etc.).
- ✓ Impulsar el aumento de nombres de mujeres en las calles del Municipio de Puerto del Rosario.
- ✓ Potenciar la paridad en las distintas actividades artísticas y culturales del municipio.
- ✓ Jornadas Municipales de participación de las mujeres en los sectores políticos, económicos, sociales y sindicales (debate/reflexión sobre el papel de la mujer en dichos sectores). Medidas y mejoras a implementar.
- ✓ Adecuar las ofertas formativas, culturales y de ocio impulsadas por el Ayuntamiento para erradicar las desigualdades y estereotipos sexistas.
- ✓ Continuar la representación en el Consejo Insular de la Mujer, promoviendo desde él iniciativas que fomenten la participación y mejora en la representación de las mujeres del Municipio.

#### **ÁREA/DEPARTAMENTOS IMPLICADOS**

<b>Coordinación</b>	<b>Implicación</b>
Igualdad	Servicios Sociales, Participación, AMEF, Cámara de Comercio, Sindicatos, Tejido asociativo.

## 6. SALUD Y DEPORTE

A pesar de la progresiva participación de las mujeres en la vida pública, la representación sigue teniendo enormes diferencias también en lo relativo a la participación en el deporte. De este modo, a pesar que la mujer puede practicar deporte del mismo modo que el hombre, sin embargo, tal y como reflejan las estadísticas y las encuestas la proporción de mujeres que realizan deporte, así como el tiempo que dedican al mismo es significativamente menor.

Por otro lado, las mujeres no tienen las mismas posibilidades de dedicarse profesionalmente al mundo deportivo que los hombres. Además, los medios de comunicación dan una clara preferencia a la emisión de campeonatos deportivos masculinos frente a los femeninos, lo que es un reflejo de los condicionamientos y estereotipos sociales que aún perviven en nuestra sociedad.

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes. En el deporte y el ocio y tiempo libre de las mujeres del Municipio sigue habiendo diferencia con respecto a los hombres, indicador de que la igualdad aún debe trabajarse también en estos ámbitos.

Por otro lado la Organización Mundial de la Salud OMS define el concepto de Salud como *“El Estado de Bienestar Físico, Mental y Social, estado que abarca todos los ámbitos de la vida y que se halla relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja [...]”*. Existe diferente situación entre mujeres y hombres respecto a la salud, debido a su diferente situación social, económica y cargas y responsabilidades familiares, factores a tener en cuenta en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La rígida división de roles entre hombres y mujeres se está flexibilizando, más por parte de las mujeres que de los hombres, en una sociedad que mantiene su

articulación en torno a la economía y el beneficio económico más que en torno al cuidado de la vida y en la que persiste una desvalorización del trabajo doméstico. Tres Son los factores que inciden directamente sobre la salud de las mujeres del Municipio y son: La doble jornada, la diferente percepción de la salud en las mujeres respecto a los hombres y la falta de estudios sobre la salud y bienestar social en mujeres y hombres en el Municipio de Puerto del Rosario.

#### Objetivos Generales

1. Mejorar la calidad de vida de las mujeres e incorporar la perspectiva de género y la diversidad sexual en la atención socio sanitaria del Municipio.
2. Impulsar la participación de las mujeres y derribar prejuicios y roles sexistas en el deporte.

Objetivo General 1: Mejorar la calidad de vida de las mujeres e incorporar la perspectiva de género y la diversidad sexual en la atención socio sanitaria del Municipio

#### Objetivo 1.1

**Conocer la situación de la calidad de vida de las mujeres del Municipio de Puerto del Rosario, teniendo en cuenta los aspectos que la determinan: sociales, económicos, laborales, políticos y culturales**

- ✓ Realizar un estudio sobre la situación de la calidad de vida y hábitos de vida de la población del Municipio, incorporando la perspectiva de género.
- ✓ Realizar un análisis de la recogida de información y la incorporación o no de la variable sexo en todas las estadísticas, bases de datos, recogidas de información, etc., relacionadas con la salud y el bienestar de la población del Municipio.

### Objetivo 1.2

**Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades de las mujeres.**

- ✓ Realizar talleres y/o jornadas de información-formación a los profesionales de la salud para que se visibilice y de a conocer la especificidad de protocolos ginecológicos y tratamientos de mujeres lesbianas y transexuales.
- ✓ Fomentar la creación de un grupo de trabajo de profesionales del ámbito sanitario y del ámbito social orientados a trabajar en torno a la identificación de buenas prácticas y experiencias y el diseño de metodologías para la introducción del enfoque de género y diversidad en el ámbito de la salud y el bienestar social.

### Objetivo 1.3

**Sensibilizar y formar a los profesionales de la salud y agentes implicados en la perspectiva de género.**

- ✓ Posibilidad de realizar las I Jornadas sobre Salud y Género en el Municipio de Puerto del Rosario.
- ✓ Realizar talleres y/o jornadas de formación-información a través de la Red de Escuelas Promotoras de Salud, desde la perspectiva de género, incluyendo a los profesionales de la educación.

### ÁREA / DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

Coordinación	Implicación
Igualdad	Servicios Sociales, Educación, Red de Escuelas Promotoras de Salud, Instituciones Socio-Sanitarias, Sindicatos

**Objetivo General 2: Impulsar la participación de las mujeres y derribar estereotipos y roles sexistas en el deporte.**

**Objetivo 2.1**

**Sensibilizar a los distintos colectivos (profesionales, directivos, monitores/as) en género y deporte para facilitar la presencia de las mujeres en todos los campos y a todos los niveles.**

- ✓ Distribuir folletos de información y sensibilización en igualdad de género entre las escuelas y federaciones deportivas.
- ✓ Editar y distribuir una guía para la comunicación igualitaria en el deporte entre los medios deportivos y el personal técnico.

**Objetivo 2.2**

**Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.**

- ✓ Celebrar competiciones deportivas impulsando la participación de las mujeres del Municipio, especialmente en fechas señaladas también como medida reivindicativa de visibilización.
- ✓ Realizar exposiciones deportivas sobre la participación de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas con especial referencia a mujeres mayoreras.
- ✓ Incorporar en el plan de trabajo del Departamento de Deportes la perspectiva de género.
- ✓ Resaltar ante los medios de comunicación la participación de las mujeres mayoreras en las diferentes competiciones deportivas.

## ÁREA / DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

Coordinación	Implicación
Igualdad	Deportes, Asociaciones, Federaciones y Club deportivos, Medios de Comunicación

### 7. EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO IMPULSOR DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

El Ayuntamiento como institución, no sólo es una parte de gobierno del municipio, sino la institución más cercana a la ciudadanía, y por ello la que más influencia puede ejercer. Pero al mismo tiempo, es el lugar de trabajo, una empresa para la que trabajan muchas personas.

Como administración, el Ayuntamiento debe garantizar los derechos de las mujeres y la implantación de las políticas de Igualdad a toda la ciudadanía del Municipio. Esto nos lleva a una a hacer una reflexión dentro de la propia institución, puesto que no se puede proyectar al exterior lo que no se ha logrado en el interior.

Nuestro objetivo es que cada una de las Áreas municipales incorpore la perspectiva de género en todas y cada una de sus acciones, y ello desde el origen del diseño político hasta la concreción técnica de los servicios, planes, programas, y evaluaciones.

#### Objetivo General

Adaptar al Ayuntamiento como institución y sus actividades, al Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



### **Objetivo 1**

**Difusión del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Puerto del Rosario dentro del Ayuntamiento y la población.**

- ✓ Difundir las actuaciones así como el contenido y las implicaciones del I Plan entre el personal y cargos políticos del Ayuntamiento.
- ✓ Realizar una campaña inicial de difusión del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Puerto del Rosario.
- ✓ Incluir dentro de las revistas y publicaciones municipales información relativa a la puesta en marcha del Plan y sus posteriores acciones.
- ✓ Distribuir el Plan a los partidos políticos de la isla, así como a los sindicatos y asociaciones empresariales, asociaciones de mujeres, ONG... etc.
- ✓ Incorporar el texto del Plan en la página Web del Ayuntamiento de Puerto del Rosario.
- ✓ Dar a conocer los resultados de las encuestas realizadas a la población del Municipio sobre Igualdad, corresponsabilidad, estereotipos y prejuicios sexistas...etc.

### **Objetivo 2**

**Sensibilizar, formar e informar al personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad de Oportunidades.**

- ✓ Incorporación en el Plan de Formación de la Administración Local materias relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Realizar talleres y jornadas de formación al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Edición de folletos para sensibilizar en materia de igualdad al personal de la Corporación Municipal y organismos dependientes.
- ✓ Hacer normativo el uso no sexista del lenguaje.

- ✓ Incorporación de la variable género en las estadísticas municipales, así como en todos los registros y servicios de atención a la población.
- ✓ Revisión del Convenio del personal del Ayuntamiento para que mejore e incorpore la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Objetivo 3**

#### **Incorporar la transversalidad dentro de la administración local.**

- ✓ Creación de una Comisión Mixta de Igualdad del Ayuntamiento de Puerto del Rosario para la aplicación transversal de las políticas de igualdad del I Municipal de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Análisis de los Presupuestos del Ayuntamiento para integrar la perspectiva de género en todas las áreas de gestión municipal.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario de los departamentos del Ayuntamiento dotando del conocimiento necesario para ello.
- ✓ Garantizar que la política de personal garantice el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia laboral tanto en la selección de personal, promoción interna de las trabajadoras y trabajadores y valoración de sus puestos de trabajo, e impulsar la igualdad de oportunidades en las políticas de recursos humanos del Ayuntamiento.
- ✓ Impulsar desde los medios de comunicación del Ayuntamiento y a los medios en general, una imagen no estereotipada de las mujeres aplicando la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

### **Objetivo 4**

#### **Adjudicar recursos humanos, materiales y económicos para la implementación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.**

- ✓ Designar en los presupuestos anuales del Ayuntamiento los recursos económicos necesarios para la ejecución del I Plan.

- ✓ Dotar de personal laboral suficiente para la ejecución del I Plan Municipal de Igualdad a la Concejalía de Igualdad.

**ÁREA / DEPARTAMENTOS IMPLICADOS**

Coordinación: Igualdad	Implicados: Toda la corporación municipal así como organismos dependientes de la misma.
------------------------	--

**DIAGNÓSTICO  
I PLAN  
MUNICIPAL DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
DEL MUNICIPIO  
DE PUERTO DEL  
ROSARIO**

## **JUSTIFICACIÓN**

- INTRODUCCIÓN.....pág.3
- NORMATIVA EUROPEA, NACIONAL Y AUTONÓMICA.....pág.5
- METODOLOGÍA.....pág.8

## **ÁREAS DE INVESTIGACIÓN**

1. PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO.....pág.9
2. VIOLENCIA DE GÉNERO.....pág.30
3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.....pág.43
4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS. REPARTO DE TAREAS. CONCILIACIÓN.....pág.55
5. ANÁLISIS Y VISIBILIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL USO DE LOS SERVICIOS Y ESPACIOS PÚBLICOS. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN.....pág.63
6. SALUD, DEPORTE Y USOS DE LOS TIEMPOS.....pág.92
7. EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO EN IGUALDAD. ANÁLISIS DEL PERSONAL Y DE LA INSTITUCIÓN.....pág.106
8. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL EN IGUALDAD.....pág.116

**JUSTIFICACIÓN**  
**INTRODUCCIÓN**

El Ayuntamiento de Puerto del Rosario tiene un objetivo claro: Ser el marco referencial en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo para la consecución real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como derribar cuantas barreras socioeconómicas existan en el Municipio para conseguirlo.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca 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. En este mismo ámbito procede evocar la celebración de conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995 (trabajar por el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género).

Es necesario elaborar un diagnóstico recogido por el Observatorio de empleo del Gobierno de Canarias, donde se pone de manifiesto las desigualdades reales existentes entre las mujeres y los hombres con relación a la contratación, el modo de contratación, los sectores de actividad presentes en Puerto del Rosario, como son agricultura, servicios industria y construcción, que reflejan las características del mercado segmentado por la variable sexo. La temporalidad, el trabajo a tiempo parcial, una alta precariedad y la participación masiva en determinadas ocupaciones siguen teniendo rostro de mujer. Son sectores de actividad tradicionalmente asignados a las mujeres, como son el sector servicios y el comercio, y a los hombres el sector de la agricultura y la construcción. (Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE resalta como sectores tradicionalmente feminizados; sector textil y confección, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, sanitario y agroalimentario).

Son trabajos poco cualificados y alejados de responsabilidad, con pocas o nulas perspectivas de ascenso profesional, todo ello consecuencia del llamado techo de cristal.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas generales y los servicios normalizados implica abandonar la idea de que las mujeres son un sector de población a parte, con necesidades adicionales. Requiere empezar a pensar con sentido de la diferencia y analizar como recomienda la Comisión Europea, los distintos puntos de partida, las distintas necesidades, las distintas oportunidades, recursos y poder con el que parten las mujeres.

La transversalidad y la perspectiva de género no comportan mayor inversión presupuestaria. Sí es necesaria la creación de un servicio de información y atención a mujeres en un contexto cercano a la población, pero no supondría mayor gasto si se formara a los y las agentes de servicios sociales primarios en la perspectiva de género, si se dotara de medios suficientes para atender a las mujeres con el mismo criterio que se utiliza para dotar de medios suficientes a los servicios llamados neutrales y si se contemplara la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género como parte integral de los recursos normalizados de atención a la población.

El informe de Naciones Unidas sobre el desarrollo humano en 1995, declaraba que es poco probable que el libre juego de los procesos económicos y políticos proporcione por sí solo, igualdad de oportunidades sin la contribución gubernamental, mediante reformas integrales de las políticas y la aplicación de medios de acción positiva para que la igualdad sea efectiva. Que en el desarrollo humano se incorpore la condición de los sexos.

Las conclusiones principales de este informe coinciden plenamente con algunos de los aspectos que fueron puestos de manifiesto en la Conferencia de Beijing en 1995, a saber, la *transversalidad* y el *empoderamiento* de las mujeres. La *transversalidad* o *mainstreaming* implica la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de actuación institucionales y el *empoderamiento* supone la puesta en marcha de mecanismos de participación que garanticen la inclusión de la voz de las mujeres en la elaboración de políticas públicas.

Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto cómo existen diferencias en las formas de vida de mujeres y hombres en el Municipio de Puerto del Rosario y como estas diferencias han de tenerse en cuenta a la hora de planificar e implementar políticas públicas. En este sentido, la cuestión no es solamente diseñar nuevos programas que incorporen esta realidad, sino también estudiar y definir cuáles

son los efectos que producen en mujeres y hombres las políticas que ya se están llevando a cabo. Las conclusiones de esta investigación no deben por tanto entenderse como conclusiones cerradas sino que deben permitir visualizar nuevas investigaciones aplicadas a políticas concretas en funcionamiento.

La puesta en práctica de una política de igualdad debe partir del convencimiento de que mujeres y hombres viven situaciones diferentes y que esas diferencias desembocan a menudo en desigualdad. Sólo a partir de la incorporación de la variable sexo a los estudios y evaluaciones que rodean la puesta en marcha de programas públicos puede contarse con información objetiva y empírica suficiente para garantizar una política de igualdad desde todas las áreas, que contribuya a una implantación realmente transversal de la igualdad.

## **NORMATIVA EUROPEA, NACIONAL Y AUTONÓMICA**

### MARCO LEGAL

### DIRECTRICES INTERNACIONALES

Del 5 al 9 de junio de 2000 la Asamblea General de las Naciones Unidas se reúne en Nueva York en sesión extraordinaria bajo el título “La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”.

#### Propuestas de acción

- B.- Fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la igualdad de los sexos
- C.- Desarrollo de herramientas para reforzar las políticas igualitarias y para hacer un seguimiento de las mismas
- D.- Reforzar la sinergia entre organismos institucionales para la igualdad de sexos y la sociedad civil

Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres de la UE 2006-2010, con líneas prioritarias de actuación:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar.



- Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.
- Erradicar la Violencia de Género.
- Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad.
- Promover la Igualdad de Género fuera de la UE.

## DIRECTRICES NACIONALES

En Diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico.

### **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.

*Constitución Española, 1978.*

No obstante, siendo consciente que la igualdad legal, la igualdad ante la ley, no tiene por qué traducirse directamente en una igualdad real de resultados entre mujeres y hombres, el Artículo 9.2 de la Constitución señala que:

### **Artículo 9.2:**

Los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad.

*Constitución Española, 1978.*

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

La Ley establece que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los [artículos](#)

[9.2](#) y [14 de la Constitución](#), alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006 –2010, de la Comisión de las Comunidades Europeas.

## LA VINCULATORIEDAD DE LAS CORPORACIONES LOCALES

La Ley Canaria 7/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales, que configura, en su art.4, dentro de las áreas de actuación de servicios sociales, la promoción de actuaciones que permitan la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo; la ayuda en situaciones de emergencia social; la previsión de situaciones de necesidad, atención y ayuda a las personas que, por otros motivos de importancia social, lo precisen, y la lucha contra cualquier tipo de marginación social. En concreto, esta línea de actuación estaría recogida dentro de lo que la referida Ley 7/1987 denomina Servicios Sociales Especializados.

## **METODOLOGÍA**

Para la realización del *Diagnóstico de Necesidades* se han combinado varios tipos de fuentes metodológicas: cuestionarios realizados al personal del Ayuntamiento, encuesta a la población, recopilación de información a organismos oficiales, instituciones, datos estadísticos...etc. Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo ha permitido distintas visiones de la realidad.

✓ Cronología de la metodología de estudio

<u>Fase 1.</u>	<u>Enero-Marzo 2008</u>	Diseño de Estructura Organizativa del Plan. Establecimiento líneas de investigación.
<u>Fase 2.</u>	<u>Abril-Junio 2008</u>	Prediagnóstico y presentación del proceso.
<u>Fase 3.</u>	<u>Julio-Septiembre 2008</u>	Construcción del diagnóstico y diseño de propuestas
<u>Fase 4.</u>	<u>Octubre-Diciembre 2008</u>	Redacción del documento de diagnóstico y propuesta del I Plan Igualdad Puerto del Rosario

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN.**

**1. PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO**

Tal y como se recoge en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, en la versión consolidada del Tratado de Ámsterdam, la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres deben ser tenidas en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Puerto del Rosario.

Uno de los pasos dados más importantes en los últimos años hacia la consecución de esta igualdad ha sido la incorporación de las mujeres al mercado

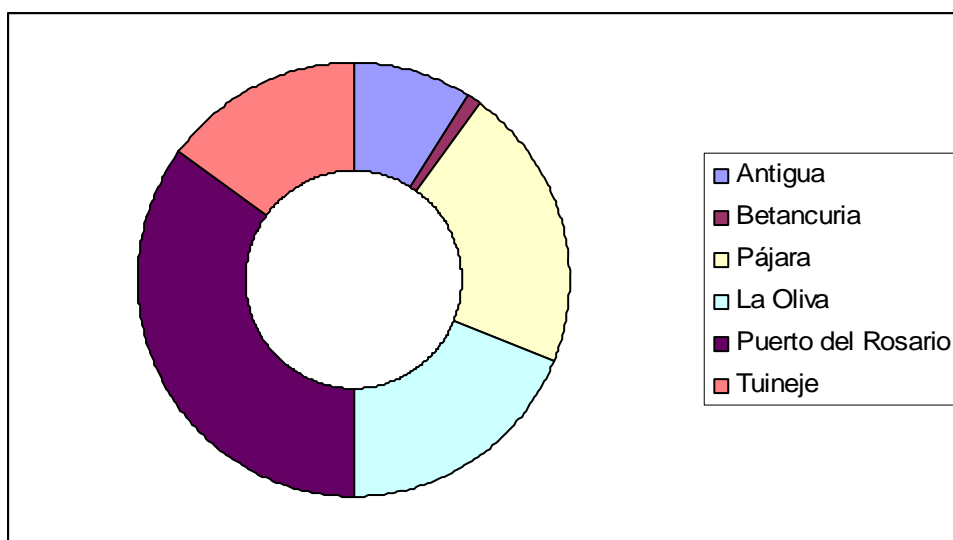
laboral, aunque, tal y como se podrá constatar a través de los datos que se presentan a continuación, las mujeres de Puerto del Rosario aún se encuentran en situación de desigualdad respecto a los hombres en lo que a promoción económica y empleo se refiere.

## DEMOGRAFÍA

Según datos sobre la población en Fuerteventura y sobre el Municipio de Puerto del Rosario podemos afirmar que la mayoría de la población se concentra en el Municipio capitalino,

### Peso poblacional de cada municipio en Fuerteventura

<b>Antigua</b>	<b>9%</b>
<b>Betancuria</b>	<b>1%</b>
<b>Pájara</b>	<b>21%</b>
<b>La Oliva</b>	<b>19%</b>
<b>Puerto del Rosario</b>	<b>35%</b>
<b>Tuineje</b>	<b>15%</b>



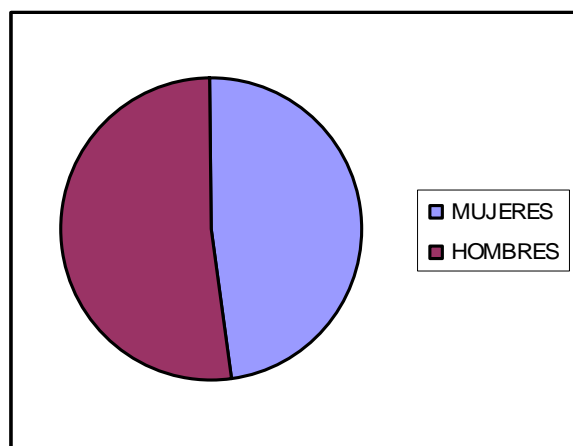
Se puede observar la distribución de la población a nivel municipal y encontramos una concentración de la población en la mitad de los municipios de la isla puesto que los tres principales municipios (Pájara, Puerto del Rosario y La Oliva) aglutinan el 75% de la población. Junto a estos municipios Antigua y Tuineje se ubican en un terreno intermedio (en cuanto a representatividad demográfica) y, finalmente,

Betancuria se presenta como un municipio prácticamente irrelevante (a nivel estadístico). En cuanto a la distribución territorial y urbana de la isla encontramos una cierta simetría en la que se duplican, tanto en el Norte como en el Sur de la isla, centros urbanos dedicados al turismo y con mucha población y actividad económica (Corralejo frente a Morro Jable) otros centros turísticos menores (Caleta de Fuste frente a Costa Calma) y centros urbanos en los que se ubican las principales instituciones públicas y más centrados en labores administrativas (Puerto del Rosario y Gran Tarajal).

#### PIRÁMIDE DE HABITANTES DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO

PUERTO DEL ROSARIO	LAS PALMAS	26/06/2008	26/06/2008
Grupo	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
000) Menos de 5 años	1235	1213	2448
005) Entre 5 y 9 años	1182	1120	2302
010) Entre 10 y 14 años	1076	1048	2124
015) Entre 15 y 19 años	1205	1057	2262
020) Entre 20 y 24 años	1424	1306	2730
025) Entre 25 y 29 años	1925	1927	3852
030) Entre 30 y 34 años	2387	2193	4580
035) Entre 35 y 39 años	2284	2042	4326
040) Entre 40 y 44 años	1887	1547	3434
045) Entre 45 y 49 años	1499	1282	2781
050) Entre 50 y 54 años	1164	911	2075
055) Entre 55 y 59 años	844	716	1560
060) Entre 60 y 64 años	563	470	1033
065) Entre 65 y 69 años	350	298	648
070) Entre 70 y 74 años	227	266	493
075) Entre 75 y 79 años	179	231	410
080) Entre 80 y 84 años	141	159	300
085) Entre 85 y 89 años	60	112	172
090) Entre 90 y 94 años	22	45	67
095) Entre 95 y 99 años	6	19	25
100) Mas de 99 años	2	4	6
	<b>Total 19662</b>	<b>Total 17966</b>	<b>37628</b>

**Datos Departamento Estadística del Ayuntamiento de Puerto del Rosario**

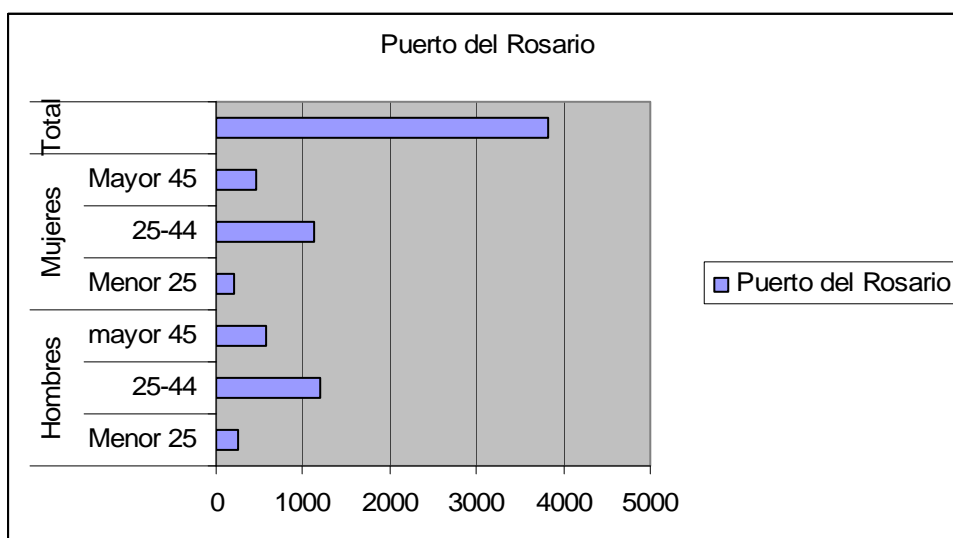


Existen aproximadamente 13451 mujeres en edad laboral en el Municipio de Puerto del Rosario, entre 18 y 65 años, y aproximadamente 15182 hombres en edad laboral. Como podremos observar el paro registrado es menor que los hombres, en sectores tradicionalmente masculinizados, donde las mujeres tienen mayores dificultades para incorporarse al empleo aún siendo el número de mujeres menor que el de hombres en edad laboral. En sectores como el sector servicios, principal sustento económico de la isla, ligado al turismo, el número de mujeres en paro casi duplica al de los hombres.

Es interesante destacar también cómo el número de mujeres que se encuentran en el paro en puestos de técnicas y personal científico es mayor también que el de los hombres. La causa, no sólo es la diferencia en formación, sino, en la dificultad a la hora de poder acceder a este tipo de puesto de trabajo con mejor salario y condiciones laborales, a pesar de que haya menor número de mujeres que de hombres con estudios primarios (entendiéndose esto como un dato de mayor formación de las mujeres).

**Últimos datos de paro, Octubre 2008. Paro registrado según sexo y edad.**

	Hombres			Mujeres			Total
	Menor 25	25-44	mayor 45	Menor 25	25-44	Mayor 45	
Puerto del Rosario	255	1194	581	200	1133	466	3829



Fuente INEM

### Paro registrado, Mayo 2008: MUNICIPIOS

#### MUNICIPIO DE RESIDENCIA PUERTO DEL ROSARIO

		SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
SECTOR ECONOMICO	AGRICULTURA	28	12
	INDUSTRIA	69	43
	CONSTRUCCION	730	68
	SERVICIOS	878	1532
	SIN EMPLEO ANTERIOR	91	109
GRAN GRUPO DE OCUPACION	FUERZAS ARMADAS	4	2
	DIRECTIVOS	6	5
	TECNICOS Y P. CIENTIFICOS	27	55
	TECNICOS Y P. APOYO	70	75
	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	71	330
	TRAB. DE LOS SERVICIOS	200	710
	TRAB. AGRICULTURA Y PESCA	25	14

	<b>TRAB. CUALIFICADOS</b>	666	25
	<b>OPERADORES DE MAQUINARIA</b>	153	8
	<b>TRAB. NO CUALIFICADOS</b>	574	540
<b>NIVEL FORMATIVO (5)</b>	<b>SIN ESTUDIOS</b>	23	2
	<b>ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS</b>	668	577
	<b>ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS</b>	30	30
	<b>EDUCACION SECUNDARIA</b>	1021	1001
	<b>ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS</b>	54	154
<b>TOTAL</b>		1796	1764

Fuente ISTAC

### Demandantes de empleo por sexo y edad

#### ISLA DE FUERTEVENTURA

		<b>SEXO</b>			
		<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
		<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
<b>GRUPOS DE EDAD</b>	<b>MENOR DE 20</b>	147	3,3%	93	2,3%
	<b>ENTRE 20 Y 24</b>	358	8,0%	357	8,9%
	<b>ENTRE 25 Y 29</b>	616	13,7%	649	16,2%
	<b>ENTRE 30 Y 34</b>	749	16,6%	718	18,0%
	<b>ENTRE 35 Y 39</b>	749	16,6%	637	15,9%
	<b>ENTRE 40 Y 44</b>	629	14,0%	441	11,0%
	<b>ENTRE 45 Y 49</b>	439	9,7%	392	9,8%
	<b>ENTRE 50 Y 54</b>	349	7,8%	280	7,0%



	<b>ENTRE 55 Y 59</b>	273	6,1%	276	6,9%
	<b>MAYOR DE 59</b>	194	4,3%	153	3,8%
<b>Total</b>		4503	100,0%	3996	100,0%

### Demandantes de empleo por sexo, edad y sector económico

#### ISLA DE FUERTEVENTURA

		<b>SEXO</b>			
		<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
		<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
<b>SECTOR ECONOMICO</b>	<b>AGRICULTURA</b>	77	1,7%	49	1,2%
	<b>INDUSTRIA</b>	131	2,9%	92	2,3%
	<b>CONSTRUCCION</b>	1678	37,3%	138	3,5%
	<b>SERVICIOS</b>	2418	53,7%	3492	87,4%
	<b>SIN EMPLEO ANTERIOR</b>	199	4,4%	225	5,6%
<b>Total</b>		4503	100,0%	3996	100,0%

### Demandantes de empleo por sexo, edad y ramas de actividad

#### ISLA DE FUERTEVENTURA

		<b>SEXO</b>			
		<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
		<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
<b>SECCION DE ACTIVIDAD ECONOMICA</b>	<b>AGRICULTURA Y GANADERIA</b>	61	1,4%	45	1,1%
	<b>PESCA</b>	16	,4%	4	,1%
	<b>IND. EXTRACTIVAS</b>	10	,2%		
	<b>IND. MANUFACTURERA</b>	108	2,4%	89	2,2%
	<b>ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA</b>	13	,3%	3	,1%
	<b>CONSTRUCCION</b>	1678	37,3%	138	3,5%

	<b>COMERCIO Y REPARACIONES</b>	267	5,9%	574	14,4%
	<b>HOTELERIA</b>	989	22,0%	1457	36,5%
	<b>TRANSPORTE Y COMUNICACIONES</b>	126	2,8%	66	1,7%
	<b>INTERMEDIACION FINANCIERA</b>	9	,2%	6	,2%
	<b>INMOBILIARIAS Y ALQUILER</b>	816	18,1%	1034	25,9%
	<b>ADMON. PUBLICA, DEFENSA Y S.S.</b>	110	2,4%	139	3,5%
	<b>EDUCACION</b>	10	,2%	30	,8%
	<b>ACTI.SANIT Y SERV. SOCIALES</b>	8	,2%	62	1,6%
	<b>OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES</b>	80	1,8%	116	2,9%
	<b>PERSONAL DOMESTICO</b>	3	,1%	8	,2%
	<b>ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES</b>				
	<b>SIN EMPLEO ANTERIOR</b>	199	4,4%	225	5,6%
	<b>Total</b>	4503	100,0%	3996	100,0%

### Demandantes de empleo por sexo, edad y grandes grupos de ocupación

#### ISLA DE FUERTEVENTURA

		SEXO			
		HOMBRES		MUJERES	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<b>GRAN GRUPO DE OCUPACION</b>	<b>FUERZAS ARMADAS</b>	4	,1%	2	,1%
	<b>DIRECTIVOS</b>	24	,5%	9	,2%

	<b>TECNICOS Y P. CIENTIFICOS</b>	56	1,2%	101	2,5%
	<b>TECNICOS Y P. APOYO</b>	158	3,5%	169	4,2%
	<b>EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	177	3,9%	652	16,3%
	<b>TRAB. DE LOS SERVICIOS</b>	769	17,1%	1617	40,5%
	<b>TRAB. AGRICULTURA Y PESCA</b>	124	2,8%	51	1,3%
	<b>TRAB. CUALIFICADOS</b>	1404	31,2%	49	1,2%
	<b>OPERADORES DE MAQUINARIA</b>	371	8,2%	22	,6%
	<b>TRAB. NO CUALIFICADOS</b>	1416	31,4%	1324	33,1%
<b>Total</b>		4503	100,0%	3996	100,0%

### Demandantes de empleo por sexo, edad y estudios terminados

#### ISLA DE FUERTEVENTURA

		<b>SEXO</b>			
		<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
		<b>Absoluto</b>	<b>%</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
<b>NIVEL FORMATIVO (5)</b>	<b>SIN ESTUDIOS</b>	60	1,3%	14	,4%
	<b>ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS</b>	1936	43,0%	1417	35,5%
	<b>ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS</b>	81	1,8%	66	1,7%
	<b>EDUCACION SECUNDARIA</b>	2310	51,3%	2219	55,5%
	<b>ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS</b>	116	2,6%	280	7,0%

<b>Total</b>	4503	100,0%	3996	100,0%
--------------	------	--------	------	--------

En relación a las mujeres demandantes de empleo vemos cómo en general las ramas de actividad que presentan un mayor porcentaje de demandantes son hostelería, inmobiliarias y alquiler y comercio y reparaciones, así como educación. Sectores que despuntan por la segregación ocupacional de las mujeres en la Isla. La segregación ocupacional es la concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven limitadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Por grupos de ocupación que requieren de mayor formación, son mucho menos representadas por las mujeres, como son las directivas, trabajadoras cualificadas y técnicas y profesionales tanto científicas como de apoyo. Lo mismo sucede en sectores tradicionalmente masculinizados, como son las Fuerzas Armadas y trabajadoras de Agricultura y pesca.

En las tablas que hemos podido observar anteriormente, comprobamos que el número de mujeres demandantes de empleo es mucho mayor para mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 39 años. No olvidemos que uno de los factores que producen mayor tasa desempleo femenino es la edad a partir de los 45 años en mujeres. Estos casos se ven agravados por la falta de formación y de habilidades y conocimientos en las herramientas y técnicas de búsqueda de empleo, característica de las personas desempleadas de larga duración (superior a 1 año).

En el caso específico de la mujer, la edad empieza a ser un obstáculo desde antes de los 45 años, si bien es cierto que el tener formación y experiencia minimiza este efecto, pero las mujeres desempleadas suelen carecer de formación y experiencia, viéndose afectadas en mayor medida por el desempleo de larga duración.

Según un estudio elaborado por UGT sobre situación Laboral de las Mujeres en Fuerteventura, el mercado laboral de la isla está mostrando signos de agotamiento, es decir, el número de demandantes de empleo es mucho mayor que la capacidad

económica de la isla para generarlo, debido sobre todo al amplio número de población inmigrante y a la crisis del sector de la construcción.

<b>RAMAS DE ACTIVIDAD</b>	<b>1er Semestre 2007</b>	
	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
Agricultura y Ganadería	38	33
Pesca	1	0.01
Ind.manufacturera	145	1.28
Electricidad, gas y agua	21	0.18
Construcción	358	3.15
Comercio y reparaciones	2274	20.04
Hostelería	4887	43.06
Transporte y telecomunicaciones	412	3.63
Inmobiliarias y alquiler	1735	15.29
Admón.Pública, Defensa y S.S	356	3.14
Educación	213	1.88
Activ. Sanit. Y servicios sociales	161	1.42
Otras actividades sociales	646	5.69
Personal doméstico	15	0.13
<b>TOTAL</b>	<b>11349</b>	<b>100</b>

FUENTE:OBECAN

<b>RAMAS DE ACTIVIDAD</b>	<b>1er Semestre 2008</b>	
	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
Agricultura y Ganadería		
Pesca	20	0.21
Ind.manufacturera	0	0
Electricidad, gas y agua	112	1.17
Construcción	6	0.06
Comercio y reparaciones	218	2.28
Hostelería	1700	17.82
Transporte y telecomunicaciones	4293	45.00

Inmobiliarias y alquiler	357	3.74
Admón.Pública, Defensa y S.S	1535	16.09
Educación	185	1.94
Activ. Sanit. Y servicios sociales	236	2.47
Otras actividades sociales	191	2.00
Personal doméstico	593	6.22
TOTAL	34	0.36
FUENTE:OBECAN	9539	100

Atendiendo al número de contratos registrados por sexo, datos ofrecidos por el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN), en los hombres se ha producido una desaceleración, acusada por la crisis en el sector de la construcción, tradicionalmente ocupados por hombres. Así mientras en el año 2006, el número de contratos a hombres descendió, en el caso de las mujeres aumentó, al igual que en el año 2007, consecuencia de la citada crisis de la construcción, sector masculinizado, no como el sector servicios tradicionalmente feminizado y que cuenta con mayor número de contratos a mujeres, uno de los principales sectores económicos de la Isla de Fuerteventura y del Municipio de Puerto del Rosario.

La distribución por sectores económicos de los contratos registrados a mujeres en el primer semestre de 2008, muestra que casi la totalidad de los mismos se engloban dentro del sector servicios, siendo ésta una tendencia venida de la excesiva dependencia de la economía majorera del sector turístico. Por otro lado el sector de la construcción suele emplear mayoritariamente al colectivo masculino y, por lo tanto, la presencia de las mujeres contratadas en el sector tiene escaso peso. Menor es aún el peso de las mujeres en el sector Industria, sector poco explotado en la Isla y en el Municipio de Puerto del Rosario, con casi nula especialización, quedando relegado el sector de actividad en muchos casos a la unidad familiar como actividad complementaria y destinada al autoconsumo para la economía doméstica y no como actividad principal y fuente de ingresos. (Fuente: UGT Estudio sobre empleo y desempleo de la Población femenina en Fuerteventura).

Al observar la evolución de los contratos registrados en el primer semestre de los años 2007-2008, vemos que las únicas ramas de actividad en las que el número de

contratos a mujeres ha aumentado son “Personal doméstico”, “Actividades sanitarias y servicios sociales”, y “Educación”. Esto muestra la grave segregación ocupacional sufrida por las mujeres, con claros indicios de discriminación laboral en el acceso, permanencia y ascenso dentro de los sectores económicos y de sus propias empresas.

En el resto de los casos el descenso en el número de contratos ha sido generalizado siendo en términos relativos los más significativos las ramas de actividad asociadas al sector primario e industrial. Consecuencia venida por la crisis en el sector de la Construcción, tradicionalmente masculinizado y con escasa presencia femenina.

Evolución contratos registrados a mujeres por grandes grupos de ocupación.

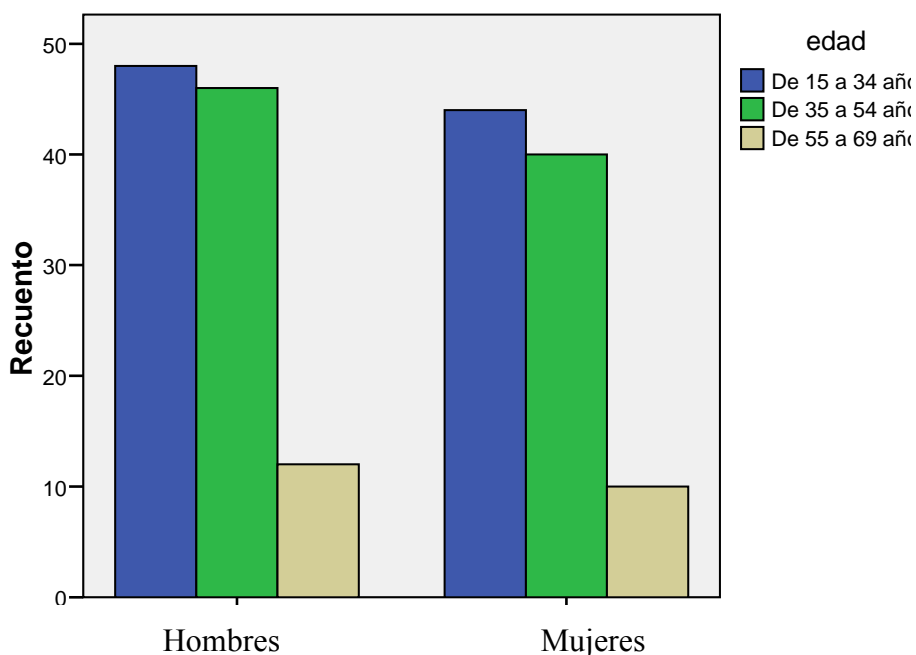
<b>Grandes grupos ocupación</b>	<b>1er. Semestre 2007</b>	<b>1er. Semestre 2008</b>
Fuerzas Armadas	0	0
Directivas	44	30
Técnicas y prof. científicas	298	300
Técnicas y prof. Apoyo	741	715
Empleadas admtvas.	1695	1199
Trabajadoras servicios	4483	3587
Trabajadoras agricultura y pesca	47	28
Trabajadoras cualificadas	112	71
Operadoras máquina	165	136
Trabajadoras no cualificadas	3764	3473
<b>TOTAL</b>	<b>11349</b>	<b>9539</b>

Podemos observar que la mayoría de las contrataciones existentes en el primer semestre de 2008 se han producido en el grupo de ocupación de las trabajadoras de los

servicios y de las no cualificadas. En menor medida de las empleadas administrativas y las técnicas y profesionales de apoyo. Sectores donde las mujeres tienen mayor poder y representación y que se ven en inferior categoría profesional con respecto a los varones, con la consecuente desigualdad del poder adquisitivo, independencia y posibilidades de desarrollo personal y profesional.

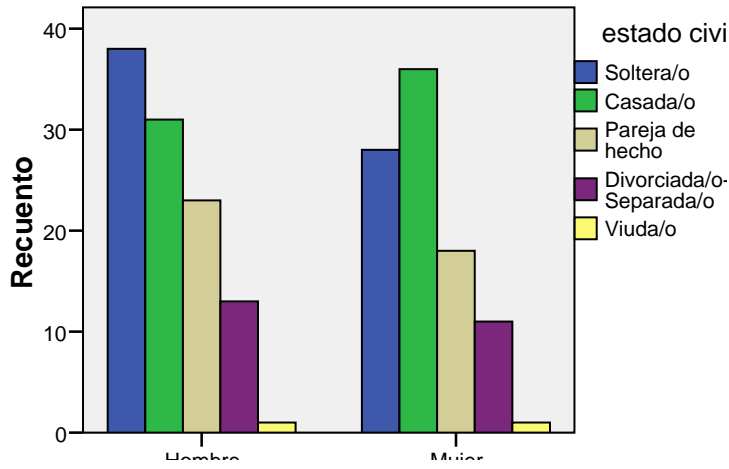
Para completar este estudio, a nivel de promoción económica y de empleo, al igual que el resto de áreas de investigación de este documento, se realizaron 200 encuestas a la población Municipal, según diferentes estratos de edad, que aunque las encuestas no están previstas para una exploración exhaustiva del conjunto de características sexistas que se producen a nivel social, laboral, familiar, educativo...etc. y tampoco permiten una corrección inmediata de las situaciones, roles y estereotipos sexistas, pero sí nos permiten un acercamiento y análisis tanto cualitativo como cuantitativo y nos ayudan a diseñar intervenciones y actuaciones para avanzar hacia la plena igualdad, recogiendo muestras para el I Plan de Igualdad de Puerto del Rosario. Las preguntas se realizaron en los casos pertinentes, en base al tiempo y hábitos diarios.

**Gráfico de barras**



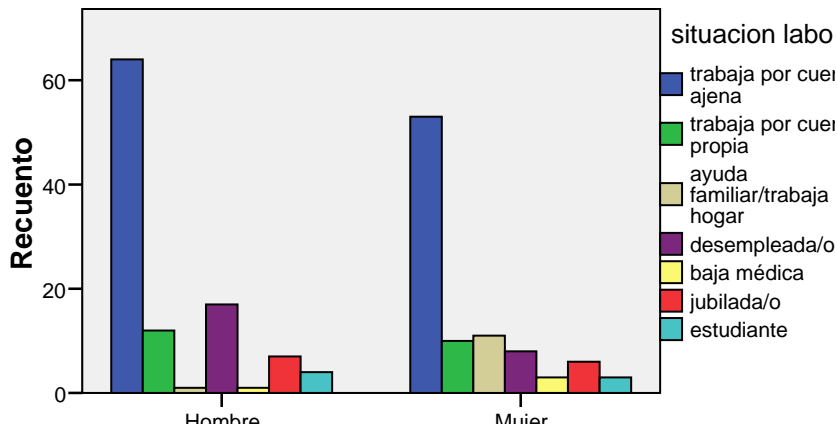


**Gráfico de barras**

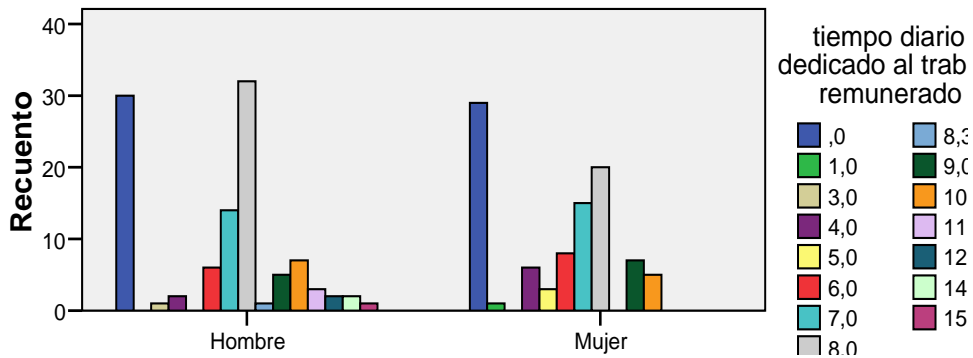


En cuanto a la situación laboral:

**Gráfico de barras**



**Gráfico de barras**



## OFERTAS DE EMPLEO

Otro análisis importante sobre posibles fuentes de discriminación es el de las ofertas de empleo. Contactamos con la Mancomunidad Centro-Norte, CONFUER y Servicio Canario de Empleo.

Con respecto a la Mancomunidad Centro-Norte cuenta con un Área de la Mujer, desde la que se han llevado a cabo diversas actuaciones, entre ellas hacer un filtro de las ofertas de empleo y convocarlas dentro de los parámetros de la no discriminación, a nivel de la oferta y del propio lenguaje sexista que pudiera aparecer. No existe discriminación en la oferta que se ofrece desde la Bolsa de Empleo de la Mancomunidad, ahora bien, se desconoce si en la selección de la persona a contratar hay discriminación. A muchas empresas que demandan empleo desde la Bolsa de Empleo de la Mancomunidad se les aconseja y corrige ante posibles discriminaciones.

- Número de personas demandantes por sexo de la Bolsa de Empleo de la Mancomunidad Centro-Norte.

659 personas están inscritas actualmente en la bolsa de empleo, de las que 353 son mujeres y 306 son hombres.

Con respecto a las personas contratadas desde el 01 de enero de 2008 hasta el 30 de junio, han sido 31, de las que 11 son mujeres y 10 son hombres.

Con respecto a CONFUER, elaboraron un informe propio del año 2007 donde se destacaban tomando como base su experiencia durante ese año, que el mercado laboral está plagado de estereotipos que impulsan a una discriminación sexual del trabajo, a la que en numerosas ocasiones acompaña una segregación etnográfica. Perviven las visiones estereotipadas sobre el papel social de hombres y mujeres y sobre la capacidad de éstas últimas para el desempeño de ciertas actividades.

Durante 2007 fueron abiertas en La Confederación Insular de Empresarios de Fuerteventura **506 Ofertas**, de en las que en **345** hemos detectado una clara feminización-masculinización y en las que el empresario/ a discierne directamente con la denominación del puesto. Éstas han sido las correspondientes con los puestos de

dependientas (en todas sus variantes: prendas de ropa, de ferretería, muebles, etc.), cajeras, promotoras o azafatas, camareras de piso y gobernantas y la más numeras, la de administrativa, puesto en la que, prácticamente en su totalidad se demandan a mujeres (secretarias, recepcionista oficinas, contables, tareas de RR.HH...)

En lo referente a **empleos típicamente masculinizados** destacar todos los referentes a profesionales como **electricistas, fontaneros, mecánicos, pintores, peones de la construcción, carpinteros, conductores/ repartidores, mozos de almacén**, etc., resultando un total de **77 ofertas abiertas**.

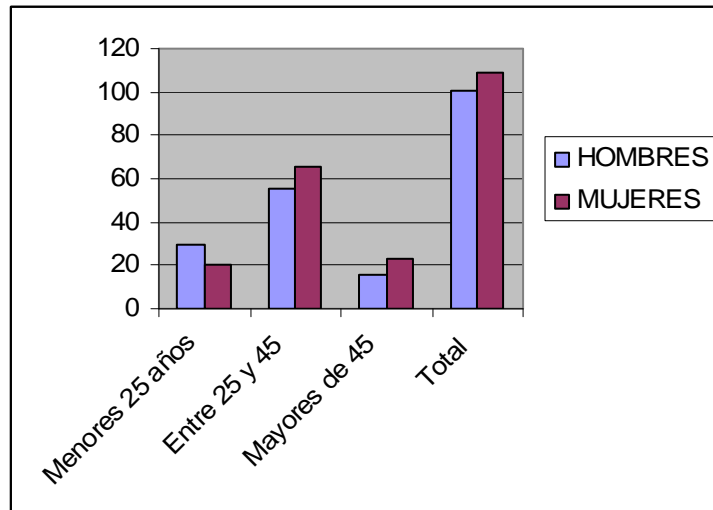
No obstante, para el resto de ofertas suele estar equiparado el número de solicitudes, tanto de hombres como de mujeres para puestos tales como Comerciales (31 Ofertas abiertas), Camarero/a de Restaurante-Bar (44 Ofertas), Recepcionistas de Hotel (17 Ofertas), Cocineros/as (24 Ofertas), Vendedores/as (9 Ofertas).

Aclarar que las acciones de la comúnmente denominada *Bolsa de Empleo de Confuer*, se encuentran enmarcadas dentro del Proyecto ASORIN (Acciones de Asesoramiento Orientación e Inserción Profesional ) dependiente del SCE. Este trata de elaborar itinerarios integrales de Inserción (información –orientación –formación laboral-tutorización y seguimiento hasta la consecución del empleo) intentando mejorar la calidad de los empleos ocupados por las mujeres , estimulando su acceso a puestos de toma de decisión , diversificando las opciones profesionales y revalorizando los empleos que éstas ocupan; potenciar su espíritu emprendedor y la actividad empresarial de la mujer , impulsando de igual forma la conciliación entre la vida profesional y familiar.

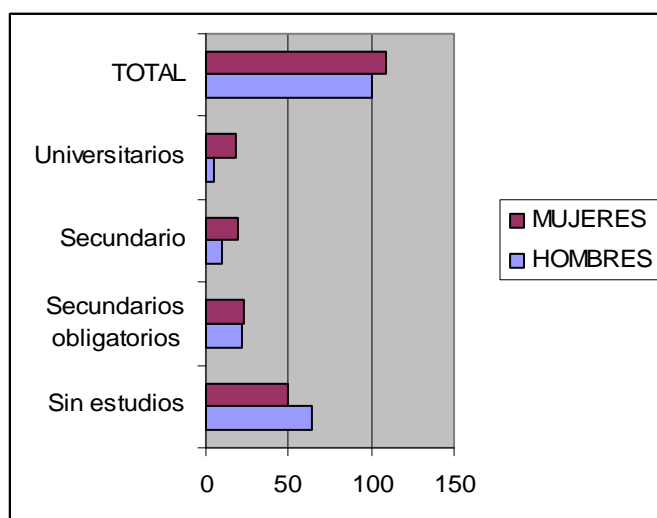
Con respecto al Servicio Canario de Empleo solicitamos la información que nos pudieran facilitar desde el servicio que prestan en Servicio de Seguimiento de Actuaciones del Fondo Social Europeo de Inserción y Reinserción ocupacional de los Desempleados.

Con fecha del informe de 2/07/2008 referente a las tutorías realizadas durante el 2008:

<b>EDAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Menores 25 años	30	20	50
Entre 25 y 45	55	66	121
Mayores de 45	16	23	39
Total	101	109	210



<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Sin estudios	64	49	113
Secundarios obligatorios	22	23	45
Secundario	10	19	29
Universitarios	5	18	23
TOTAL	101	109	210



SITUACIÓN LABORAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ocupados	0	0	0
Parados	101	109	210
Otros	0	0	0
TOTAL	101	109	210

COLECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Discapacitados	7	1	8
Inmigrantes	17	19	36
Personas vuelven mercado laboral	0	1	1
TOTAL	24	21	45

## VALORACIÓN

### *Colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo*

Habrá que tener en cuenta a la hora de hablar sobre el acceso diferencial de mujeres y hombres al empleo a las mujeres pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para el acceso. Dentro de este grupo se encuentran las mujeres rurales,

mujeres con discapacidad, mujeres lesbianas, mayores sin formación y mujeres pertenecientes a minorías étnicas y religiosas. Para ellas el acceso a la ocupación, además de tener las barreras adscritas al hecho de ser mujeres, lleva añadidas otras relacionadas con su especial situación en la sociedad, en las que residen como falta de movilidad personal o de transporte, falta de formación, falta de contratación por parte del empresariado y barreras de tipo cultural, social y prejuicios.

### ***Servicios de empleo***

Es importante hacer alusión al papel que los servicios de empleo del Municipio de Puerto del Rosario y los servicios de orientación laboral e intermediación desempeñan en todo este proceso. Como acabamos de observar, así como otras instituciones que oferten empleo.

Hay que evitar que los Servicios de empleo, orientación e intermediación en Puerto del Rosario tengan poca perspectiva y formación en género. Esto podría conllevar la transmisión de estereotipos de género y la reproducción de la estructura laboral en base a parámetros tradicionales, estereotipados y con prejuicios.

Se hace referencia por lo tanto a la necesidad de formar al personal de la Administración en perspectiva de género para poder minimizar el impacto que suponen los obstáculos de partida de las mujeres en el acceso al empleo.

### **Permanencia y promoción de mujeres y hombres en el empleo**

Todos los datos presentados en esta área de investigación de promoción económica, empleo y formación reflejan diferencias significativas en la permanencia y promoción de mujeres y de hombres en el mercado laboral. Éstas se concretan en los siguientes indicadores.

### ***Segregación vertical***

La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Las mujeres tienden a concentrarse en las categorías profesionales más bajas.

Una de las principales consecuencias de este tipo de segregación es que la toma de decisiones queda mayoritariamente en manos de los hombres. Uno de los mayores indicadores de la situación de segregación vertical que caracteriza el mercado laboral del Municipio de Puerto del Rosario es la escasa presencia de mujeres empresarias y en puestos directivos.

### ***Segregación horizontal***

La segregación horizontal habla de la concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos y actividades específicas. Esta diferenciación hace que hombres y mujeres se encuentran ocupados en determinados sectores y categorías en base a factores determinados por el sexo al que pertenecen. Esta segregación afecta de forma más negativa a las mujeres que a los hombres.

Las mujeres se concentran en profesiones consideradas tradicionalmente femeninas como son la sanidad, la enseñanza o la limpieza y principalmente en actividades pertenecientes al sector servicios. Los datos estadísticos que demuestran que este tipo de segregación se da en Puerto del Rosario.

### **Condiciones laborales**

Las condiciones en el mercado de trabajo están condicionadas por una serie de factores decisivos que marcan las diferencias que este ámbito presenta para hombres y mujeres y que a la luz de los datos coloca al colectivo femenino en clara desventaja.

### **Diferencias en cuanto al tipo de contrato de mujeres y hombres**

Los tipos de contrato con los que trabajan las mujeres y los hombres en Puerto del Rosario muestran diferencias. Todos estos datos han sido recogidos en el Estudio sobre empleo y desempleo de la Población femenina en Fuerteventura, de UGT.

## FUENTES UTILIZADAS

- ISTAC
- OBECAN
- ESTUDIO UGT – “Estudio sobre empleo y desempleo de la Población femenina en Fuerteventura”
- CONFUER de Fuerteventura
- MANOCMUNIDAD CENTRO-NORTE DE FUERTEVENTURA
- SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
- DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA DEL AYTO. DE PUERTO DEL ROSARIO
- CABILDO INSULAR DE FUERTEVENRURA. “*Estudio sobre Nuevos Yacimientos de Empleo en Fuerteventura*”
- ENCUESTAS A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO

## **2. ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

### **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Tal y como se recoge en el artículo 3 de la Declaración, de 20 de diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, “*las mujeres tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, civil y de cualquier otra índole*”. Por lo tanto es necesario integrar la perspectiva de género en todos los contextos; esto implica: “*Aceptar y reconocer que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho fundamental*”. Esto supone, por lo tanto, eliminar situaciones de violación de los derechos humanos como son la violencia contra las mujeres y el acoso, entre otras.

En la conclusión del párrafo 23 del anexo a la resolución 1990/14 del Consejo Económico y Social, de 24 de mayo de 1990, se reconoce cómo la violencia contra las mujeres en la familia y en la sociedad se ha generalizado y trasciende las diferencias de



ingresos, clases sociales y culturales, y debe ser contrarrestada con medidas urgentes y eficaces para eliminar su incidencia.

En la LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se advierte de a los poderes públicos que no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud. Es por ello que es preciso trabajar este tema e intervenir en él desde el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres del Municipio de Puerto del Rosario.

La violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre las mujeres y los hombres que contribuye al mantenimiento del poder de éstos.

Atendiendo a la descripción de la ONU, violencia contra las mujeres es *“cualquier acto o amenaza de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o tenga posibilidad de tener como consecuencia, perjuicio y/o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer”*. Así, cuando en este informe se habla de la violencia hacia las mujeres se está haciendo referencia principalmente a:

- Acoso laboral
- Abuso institucional
- Violencia física
- Psíquica
- Sexual
- Explotación sexual

Debemos tener en cuenta que existen diferentes tipos de violencia:

**Violencia en el ámbito laboral:** El ámbito laboral es uno de los lugares donde se produce un gran número de situaciones de violencia contra las mujeres que se manifiestan en forma de trabajo precario, menor salario por trabajo de igual valor, acoso moral, acoso sexual...

Todos estos tipos de violencia están tipificados como delito pero siguen ocurriendo y afectando al bienestar de las mujeres.

**Violencia institucional:** Se produce hacia mujeres en situación de especial vulnerabilidad y en ámbitos donde se da una relación de dependencia entre usuarias y profesionales. Se habla aquí principalmente de la violencia llevada a cabo o tolerada por guardias de prisiones, violencia a manos de fuerzas gubernamentales durante los conflictos armados, violencia contra las mujeres refugiadas por parte de funcionarios por ejemplo.

**Violencia física, psíquica y sexual:** Estos tipos de violencia, como se presentará en posteriores apartados, son los más comunes en las sociedades desarrolladas. Están caracterizados por el sometimiento de las mujeres a lesiones, violaciones, ataque sexual, violencia psíquica... Estas acciones se ven perpetuadas por las actitudes tradicionales.

## **INDICADORES SOBRE LOS MALOS TRATOS Y/O AGRESIONES A MUJERES**

- ***DENUNCIAS POLICIALES***
- ***EDAD DE LAS VÍCTIMAS Y LOS AGRESORES***
- ***SEXO DE LAS VÍCTIMAS Y LOS AGRESORES***
- ***RELACIÓN DE LAS VÍCTIMAS CON EL AGRESOR***
- ***LUGAR DONDE SE PRODUCE LA AGRESIÓN***
- ***PROBLEMÁTICA SOCIAL ASOCIADA A LOS MALTRATADORES***
- ***TRATAMIENTO SOCIAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES***
- ***COLECTIVOS DE MUJERES EN RIESGO DE SUFRIR VIOLENCIA***
- ***INFLUENCIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN***

### VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO

- *La Concejalía de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Puerto del Rosario lleva años realizando actividades de sensibilización y atención a víctimas de malos tratos. A través de la Unidad Municipal de Atención a Mujeres Víctimas de Malos Tratos*, que surge de la necesidad de dotar a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado (Policía Local y Nacional) de un instrumento válido a la hora de intervenir con las víctimas de malos tratos, se vienen atendiendo demandas, identificando necesidades, recogiendo datos...etc.

Dentro de los objetivos planteados y conseguidos se encuentran:

- Atención directa e individualizada de todas las mujeres que sufren o han sufrido malos tratos.
- Atender las situaciones de necesidades fruto de esta situación de malos tratos.
- Derivación al Equipo de Menores de aquellos casos donde el maltrato lo requiera.

Atendiendo a los datos más recientes en el año 2007, han sido atendidas un total de 63 mujeres, a las que se les ha informado de los recursos existentes así como los pasos a seguir ante su situación de violencia.

Los perfiles de las mujeres a las que se les ha atendido son:

#### **EDAD**

15 A 20	5%
21 A 25	13%
26 A 30	19%
31 A 35	19%
36 A 40	23%
41 A 45	15%
+ 50	8%

#### **PROCEDENCIA**

PENÍNSULA	26%
GRAN CANARIA	13%
FUERTEVENTURA	13%

COLOMBIA	12%
VENEZUELA	7%
REP DOMINICANA	5%
BRASIL	5%
AFRICA	4%
ARGENTINA	4%

#### **TIPO DE MALTRATO**

FÍSICO Y PSICOLÓGICO	48%
AMENAZA, FÍSICO Y PSICO	23%
PSICO. Y AMENAZA	10%
PSICOLÓGICO	10%
FÍSICO	10%
AMENAZA DE MUERTE	2%

#### **ESTADO CIVIL**

SOLTERA	38%
PAREJA DE HECHO	24%
CASADAS	21%
SEPARADAS	15%
DIVORCIADAS	2%
VIUDAS	2%

#### **SITUACIÓN LABORAL**

TRABAJA	51%
NO TRABAJA	42%
BAJA POR ENFERMEDAD	5%
ESTUDIAN	4%

#### **NIVEL FORMATIVO**

ESTUDIOS BÁSICOS	75%
SIN ESTUDIOS	10%
GRADO MEDIO	10%
MEDIOS	7%

Otros datos a tener en cuenta son que la mayoría tiene hijos/as a su cargo, el lugar de la agresión se produce en el domicilio, hay un 62% de mujeres que no denuncian. Por otro lado el 61% de mujeres tienen conocimiento de que el agresor ha maltratado a otra mujer con anterioridad.

En cuanto a los hombres maltratadores, la mayoría tienen entre 31-35 años, son pareja de hecho, de la mujer a la que agreden, la mayoría son canarios, aunque les sigue hombres de la península, así como latinoamericanos y procedentes de África, y son hombres empleados, en activo.

En el informe emitido por la citada Unidad Municipal de Atención a Mujeres Víctimas de Malos Tratos, desde su período de intervención en el año 2002, han visto cómo la violencia de género ha sido y sigue siendo uno de los problemas que afecta a las mujeres que habitan el Municipio de Puerto del Rosario.

Las mujeres que sufren violencia de género comprenden una edad de entre 21-45 años, que sufren paralelamente maltratos psicológicos y físicos, con un importante añadido de “amenazas de muerte”, de nacionalidad mayoritariamente española, soltera y convive con su agresor como pareja de hecho. Es importante recalcar la posibilidad económica que tiene la mujer víctima de malos tratos al estar en activo, empleada, pero tienen un nivel de estudios que les imposibilita el ascenso y mejora de su situación laboral.

Importante que la mayoría tienen menores a su cargo, víctimas también ya que son testigos, ven y sufren el maltrato de manera directa bien con malos tratos psicológicos y en un ambiente inestable, y de manera indirecta viendo la agresión a la madre. Estos menores pueden derivar en muchos casos en futuros maltratadores.

Se ha incorporado desde el mes de Junio de 2005, el Servicio de Teleasistencia Móvil para mujeres víctimas de malos tratos dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Se ha producido una evolución de 7 en el año 2006 a 23 en el año 2007, en el número de solicitudes del servicio.

- ***El Cabildo Insular de Fuerteventura, a través del Dispositivo de Emergencia de Mujeres Agredidas (DEMA)***, lleva años atendiendo y activando el protocolo de emergencia ante los casos de violencia de género que se han venido sucediendo en la Isla, incluyendo el Municipio de Puerto del Rosario. Durante el año 2007 el DEMA ha sido activado 57 veces y ha atendido un total de 56 mujeres, de las que 28 fueron acogidas, siendo acogidos también un total de 22 menores.

La mayoría de las mujeres atendidas en Fuerteventura procedía del Municipio de Puerto del Rosario, un 35,71%, dato muy a tener en cuenta y que hay que valorar en relación a otros posibles factores determinantes dentro del Municipio de Puerto del Rosario. Con respecto a la edad de las mujeres agredidas el 44,23%, oscila entre los 26 y 35 años y el 30,77% entre 19 y 25 años. Con respecto al estado civil el 58,93% de las mujeres estaban solteras, la mayoría de las mujeres atendidas por agresiones por violencia de género.

Con respecto a la situación laboral, el dato es equilibrado ya que se da un 35,71% tanto para empleadas como mujeres desempleadas que en principio no contarían con los recursos y la independencia económica que posibilitara alejarse del agresor cuando conviven. Hay que destacar que los empleos son precarios, con una jornada laboral de pocas horas y mal remunerados. Esto agrava la situación de desigualdad que de por sí sufre la mujer víctima de violencia de género.

La situación académica, los porcentajes nos reflejan que un 23,21% de mujeres tiene estudios básicos y sólo un 14,29% tienen estudios de nivel BUP. Esto influye también en la posibilidad del poder adquisitivo así como la calidad de vida y promoción personal de las mujeres, más agresivo cuando una mujer es víctima de violencia.

Dato preocupante es que el 80,36% de las mujeres tienen cargas familiares con la repercusión del escaso o nulo uso de su espacio y tiempo libre, incidiendo en la calidad de vida y en el reparto de tareas desigual en el lugar de convivencia con sus parejas.

Estos datos, que vamos a ver en las siguientes tablas, coinciden con los datos de la Unidad Municipal de Atención a Mujeres Víctimas de Malos Tratos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, en la precariedad, la desigualdad y el reflejo del

grave problema que nos encontramos en el Municipio de Puerto del Rosario en particular y en la Isla en general.

<b>Nº VECES QUE SE HA ALERTADO EL DEMA</b>	<b>57</b>
--	-----------

#### **PERSONA O ENTIDAD ALERTANTE**

SAMVV del 112	54	94,74%
Policía Nacional	1	1,75%
SAM- Cabildo	2	3,51%

#### **MOTIVO DE ALERTA**

Agresión física-psíquica	35	61,40%
Agresión psíquica	9	15,79%
Agresión sexual	4	7,02%
Riesgo de Agresión	2	3,51%
Amenaza de muerte	2	3,51%
Otros	5	8,77%

#### **MUJERES ATENDIDAS Y PERFILES SOCIODEMOGRÁFICOS**

##### **MUNICIPIO DE PROCEDENCIA**

La Oliva	10	17,86%
<b>Puerto del Rosario</b>	<b>20</b>	<b>35,71%</b>
Antigua	10	17,86%
Betancuria	0	0
Pájara	7	12,50%
Tuineje	7	12,50%

No especificado	2	3,57%
TOTAL	56	100%

#### SITUACIÓN LABORAL

Empleada	20	35,71%
Desempleada	20	35,71%
Ama de casa	2	3,57%
Empleada sin contrato laboral	6	10,71%
Pensionista	1	1,79%
Otra	1	1,79%
No especificado	6	10,71%

#### SITUACIÓN ACADÉMICA

Sin estudios primarios(saben leer y escribir)	6	10,71%
Estudios primarios	9	16,07%
Graduado escolar	13	23,21%
BUP/COU-FP-Bachiller	8	14,29%
Formación profesional	2	3,57%
Estudios Universitarios	4	7,14%
No especificado	14	25%

#### INGRESOS MEDIOS MENSUALES PROPIOS DE LA MUJER

Menos del SMI	7	12,50%
Hasta 601□	9	16,07%
Hasta 901□	3	5,36%
Hasta 1202□	6	10,71%
Más de 1202□	0	0
Sin ingresos fijos	2	3,57%
Sin ingresos propios	11	19,64%
No especificado	18	32,14%



En relación al agresor incidir en que la mayoría pertenecen al Municipio de Puerto del Rosario, un 35,71%, la mayoría son solteros un 51,79%, empleados un 46,43%. Esto supone una reflexión de la necesidad de campañas de sensibilización e información dentro del Municipio y deja ver que el poder adquisitivo y no disponer de cargas familiares le posiciona en una situación de ventaja e independencia sobre la mujer a la que agrede.

<b>TOTAL DE MUJERES ACOGIDAS POR EL DEMA</b>	<b>28</b>
--	-----------

<b>TOTAL DE MENORES ACOGIDOS CON LAS MUJERES</b>	<b>22</b>
--	-----------

<b>MEDIA MENORES ACOGIDOS POR MUJER</b>	<b>2,5</b>
---	------------

<b>VALORACIÓN</b>
-------------------

Como hemos visto anteriormente las mujeres sufren diferentes tipos de violencia, no sólo la mera violencia física como se conoce comúnmente. Es por ello necesario hacer una valoración global y con perspectiva de género de las diferentes agresiones que sufren las mujeres y para ello se deben adoptar medidas integrales que impliquen a los organismos públicos, policía y fuerzas de seguridad del estado, medios de comunicación y sociedad en su conjunto, para poder abordar y erradicar esta lacra social, que se ha llegado a denominar terrorismo de género.

En primer lugar debemos establecer los colectivos de mujeres que son potencialmente vulnerables, aunque no debemos olvidar que el mero hecho de ser mujer se ha convertido en muchos espacios, en un factor de riesgo.

### ***Colectivos de mujeres en especial riesgo de sufrir violencia***

Las mujeres inmigrantes, las mujeres con algún tipo de discapacidad, las mujeres que viven en entornos rurales y las mujeres lesbianas, son más susceptibles de sufrir algún tipo de violencia.

Las especiales condiciones que caracterizan a las **mujeres inmigrantes**, sobre todo a las que se encuentran de forma “irregular”, las hace especialmente sensibles a sufrir algún tipo de violencia. A esto debe sumarse las dificultades con las que se encuentran a la hora de acceder a los recursos de atención a víctimas de violencia.

Las **mujeres con discapacidad** se encuentran en una situación más susceptible de sufrir algún tipo de violencia, debido sobre todo a su menor capacidad de defenderse físicamente, a tener más dificultades a la hora de expresar sus malos tratos en los casos que la discapacidad está relacionada con un problema de comunicación y por tener más dificultad para acceder a los puntos de información y asesoramiento, provocada, entre otras cuestiones, por barreras de accesibilidad.

Las **mujeres de las zonas rurales** corren mayores riesgos de ser víctimas de violencia a causa de la mayor persistencia de los roles tradicionales en función del sexo en los núcleos rurales, por la dispersión geográfica y la movilidad.

Las **mujeres lesbianas** sufren doble discriminación y son más vulnerables en entornos sociales y laborales donde los prejuicios y los estereotipos se ven más visibilizados, por un lado por el hecho de ser mujeres y por otro por ser lesbianas. La orientación sexual en muchos casos supone un incentivo para muchos agresores varones con prejuicios y en determinados ámbitos laborales donde se producen casos de acoso sexual y laboral, incluso con despidos.

### ***Influencia de los medios de comunicación***

Consideramos necesario hacer un apartado especial a los medios de comunicación mayoreros puesto que la influencia de los medios de comunicación, en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, juega un papel importante en la lucha contra este problema social. Esto debe tener su reflejo a través de principalmente tres vías:

- 1.- Cuidado de la imagen que los medios de comunicación proyectan de las mujeres.
- 2.- Mayor dedicación informativa a los casos de violencia que suceden en Puerto del Rosario (Aunque la recomendación, por su ámbito de actuación, se extiende a toda la Isla).
- 3.- Cumplimiento de una función sensibilizadora.

Los medios de comunicación tienen un gran alcance social por lo que son una fuente importante de transmisión de valores e ideas. Esto puede ser utilizado como medio de sensibilización sobre todas las cuestiones relacionadas con el tema (posibles causas, prevención, qué hacer ante casos de malos tratos...). Aspecto que se recogerá en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Puerto del Rosario.

### ***Coordinación entre las diferentes instancias***

Se considera que es necesaria la participación intersectorial a través de una correcta coordinación para tratar el tema de la violencia contra las mujeres de forma integral y contribuir así a la lucha contra este problema social.

Cuando se habla de coordinación se hace referencia a diversos aspectos. Por un lado a la claridad y determinación de la dependencia de los recursos y centros de atención a víctimas de cara a garantizar derechos y a funcionar de un modo común (mismos criterios de funcionamiento).

Atendiendo a las aportaciones realizadas, se considera que a nivel general existen recursos para atender a las mujeres cuando ya han sufrido el maltrato pero se detecta la carencia de un sistema de prevención anterior al sufrimiento de las agresiones.

Se constata que los recursos existentes están diseñados más para atender maltratos regulares en el ámbito familiar quedando sin cubrir la asistencia a otro tipo de expresiones de violencia más allá de este espacio.

## FUENTES UTILIZADAS

- CONCEJALÍA DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO.
- UNIDAD MUNICIPAL DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS, SERVICIOS SOCIALES AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO.
- CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA, ÁREA DE LA MUJER.
- DISPOSITIVO DE EMERGENCIA DE MUJERES AGREDIDAS, DEMA.
- MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE FUERTEVENTURA, PRENSA ESCRITA.
- DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN FUERTEVENTURA.

### **3. ÁREA DE INVESTIGACIÓN.** **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

La dimensión educativa resulta muy importante para explicar algunas de las desigualdades existentes en la diferencia entre mujeres y hombres. Así, a menor nivel de estudios, con independencia del sexo se reducen las probabilidades de encontrar un empleo estable y bien remunerado, al tiempo que aumentan las posibilidades de verse abocado a una situación de exclusión social o pobreza. Es importante destacar, en este mismo sentido, que el abandono de los estudios básicos o intermedios pueden afectar muy negativamente tanto a las posibilidades de obtención de permanencia en el empleo como a la calidad del mismo. En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el educativo, de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel formativo que alcanzan mujeres y hombres. Hoy en día tanto unas como otros tienen derecho a acceder a los estudios o a la formación.

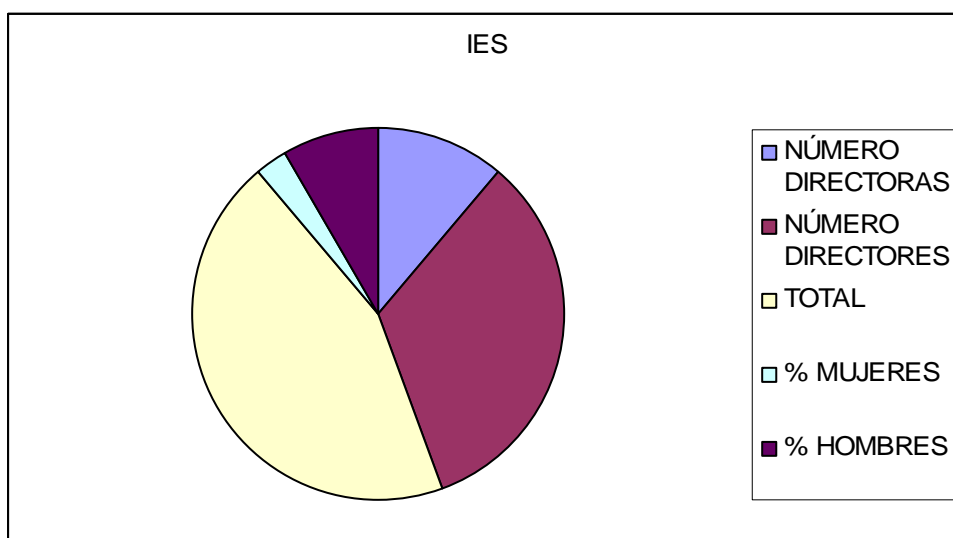
Las diferencias por sexo residen principalmente en las opciones formativas de unas y otros que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas, entre otras circunstancias, por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y por los modelos interiorizados a lo largo de la educación.

Los datos sobre educación confirman, además, que las mujeres han ido alcanzando progresivamente cotas más altas de formación reglada pero que tienen menos probabilidades, por ejemplo, de obtener formación continua una vez comenzada su vida laboral y siguen sufriendo una discriminación en el acceso y permanencia en el mercado laboral (como se observa en los datos de empleo referidos a las tasas de paro para ambos sexos). Más allá del efecto sobre el empleo, una mejor educación también tiene influencias positivas sobre muchos otros aspectos como la salud, la cultura, la participación, además de reducir la probabilidad de exclusión social.

Por otro lado, esta igualdad en el acceso no tiene reflejo en las estructuras educativas donde siendo mayoritaria la presencia de las mujeres, los puestos de responsabilidad siguen ocupados mayoritariamente por hombres.

### **REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN IES Y CEIP. EDUCACIÓN.**

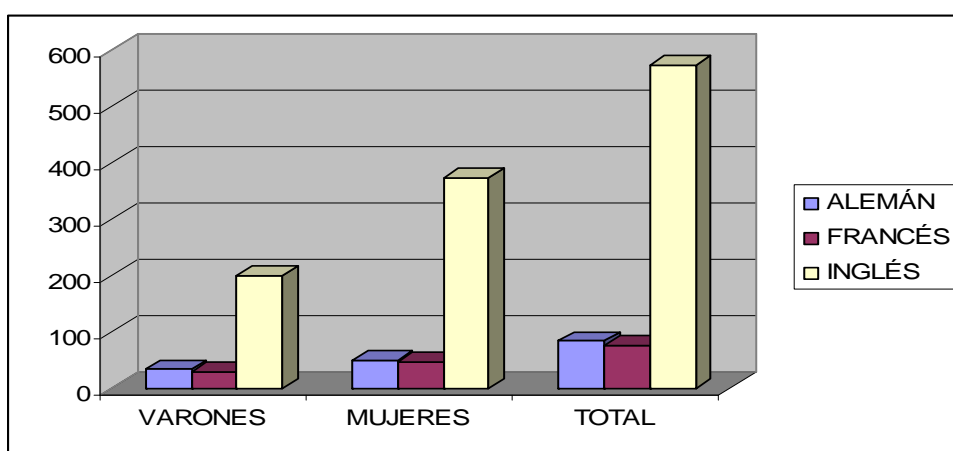
	<b>NÚMERO DIRECTORAS</b>	<b>NÚMERO DIRECTORES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
IES	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>
CEIP	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>46,66%</b>	<b>53,34%</b>



### ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS DE PUERTO DEL ROSARIO (EOI)

	VARONES	MUJERES	TOTAL
ALEMÁN	34	50	84
FRANCÉS	31	46	77
INGLÉS	200	373	573

#### Alumnado matriculado curso 2008/2009



### CENTRO DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS FUERTEVENTURA NORTE (CEPA)

Se solicitaron datos sobre el número de alumnos y alumnas, adultos inscritos, así como el tipo de curso al que se inscribían. Los datos facilitados no nos han podido aportar nada, puesto que no existen datos desagregados por sexo, sólo tenemos el cómputo total, puesto que los datos pasan directamente a formar parte de la Consejería

de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Canarias, que sí nos ha ofrecido la información solicitada en esta ámbito y más abajo se expone.

## **RADIO ECCA**

Se solicitaron datos sobre el número de alumnos y alumnas, adultos inscritos, así como el tipo de curso al que se inscribían, del mismo modo que hicimos con el CEPA, y los datos facilitados tampoco nos han podido aportar nada, puesto que no existen datos desagregados por sexo, sólo tenemos el cómputo total. Lo mismo sucede con la memoria del año 2007. El único modo de conseguir los datos desagregados por sexo sería mediante cómputo manual, algo inviable dado el gran número de personas inscritas.

Sí nos confirmaron que hay una mayoría de mujeres inscritas tanto en formación básica como en bachiller.

## **FUERTEVENTURA 2000. Centro de Formación Profesional.**

Lleva más de diez años como centro de formación por el que han pasado miles de personas de todos los sectores laborales. Los datos facilitados en función de las diferentes líneas de formación que desarrollan:

- Formación continua: Formación destinada a trabajadores/as ocupados, desarrollando diversos planes de formación continua , unos a través de la Fundación Tripartita y otros a través del Servicio Canario de Empleo, SCE, cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

	<b>MUJERES</b>	HOMBRES	TOTAL
Número personas	<b>910</b>	390	1300
%	<b>70%</b>	30%	100%

Distribuidas en formación de Tecnologías de la Información y Comunicación, idiomas, salud y Seguridad Laboral.

-Formación Intersectorial: Acceden trabajadores/as de cualquier sector productivo.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número personas	358	292	650
%	55%	45%	100%

-Formación Ocupacional: Destinada a trabajadores/as en desempleo.

Año 2007

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número personas	346	163	509
%	68%	32%	100%

Año 2008. Hasta la fecha.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número personas	255	150	405
%	63%	37%	100%

### **La Fundación Canaria para el Desarrollo Social (FUNDESCAN),**

Tiene sede en Fuerteventura, desde la que principalmente ofrecen cursos de formación a personas desempleadas y ocupadas.

FUNDESCAN surge en 1996 como **Fundación Canaria para el Desarrollo Social**, promovida por la **Unión General de Trabajadores de Canarias** a partir de la experiencia acumulada desde 1987 con Fundescoop, una fundación de ámbito estatal. Desde entonces, la Fundación ha ampliado y diversificado sus ámbitos de trabajo, profundizando en las acciones de formación y la orientación profesional de los trabajadores, en los análisis sectoriales y económicos, y la promoción de las distintas dimensiones de la economía social.

Uno de los objetivos y áreas que trabaja la Fundación es Mujer, pero en Fuerteventura se ve relegado a los principios y funciones que se ofrecen de formación.

### **FUNDESCAN PUERTO DEL ROSARIO**

<b>CURSOS de formación continua. Teleformación</b>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<b>Total</b>



<i>Hidráulica y neumática</i>	5	1	6
<i>Electricidad industrial</i>	4	1	5
<i>Prevención de riesgos laborales</i>	1	4	5
<i>Programación NET (i)</i>	2	2	4
<i>Programación JAVA (I)</i>	2	2	4
<i>Inglés básico</i>		5	5
<i>Factura plus</i>		6	6
<i>Facturación informatizada con SP</i>		6	6
<i>Marketing</i>	1	5	6
<i>Electrónica</i>	6		6
<i>Autocad</i>	3	3	6
<i>Photoshop</i>	2	4	6
<i>Gestión de nóminas y seguros sociales</i>	1	5	6
<i>Contabilidad informatizada con SP</i>	1	5	6
<i>Formación de formadores/as</i>	1	5	6
<i>Organización del trabajo</i>	3	3	6
<i>Experto/a en ofimática</i>	2	4	6
<i>2 Ofimática avanzada 2002+novedades 2003</i>	2	6	8
<i>Gestión informatizada de nóminas con sp. Nómina plus</i>	2	3	5
<i>Habilidades para crecer profesional y personalmente</i>		6	6
<i>Inglés intermedio</i>	2	4	6
<i>Cómo interpretar nóminas y seguros sociales</i>	4	2	6
<i>Básico de prevención de riesgos laborales</i>	4	2	6
<i>Inteligencia emocional y control del estrés</i>	3	3	6
<i>Dirección de proyectos</i>	2	4	6

<i>Adobe premiere</i>	4	2	6
<i>Francés</i>	1	5	6
<i>Dirección de reuniones</i>	3	3	6
<i>Básico de gestión empresarial</i>	1	2	3
<i>Contabilidad para no contables</i>	1	3	4
<i>2 Energía solar térmica</i>	8	3	11
<i>Contaplus</i>	2	4	6
<i>Gestión de costes</i>	3	3	6
<i>Inglés viajes (Traveling)</i>	1	5	6
<b>Total</b>	77	121	198
<b>Porcentajes</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	

#### **GESTIONADO POR LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CENTRO-NORTE DE FUERTEVENTURA.**

- ALUMNADO DE ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS POR EDAD Y SEXO.

- Con respecto a La Escuela Taller “Rehabilitación en los Cascos Urbanos Rurales de Oliva - Puerto”, ésta dio comienzo el 15 de junio de 2004 y finalizó el 16 de junio de 2006.

11 personas en edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, todos Hombres.

Dos personas procedían de La Oliva mientras que los nueve restantes eran de Puerto del Rosario.

- El Taller de Empleo “Tamonante”, empezó el día 21 de Diciembre de 2005 y finalizó el 22 de diciembre de 2006.

Con personas mayores de 24 años.

Dos personas procedentes de La Oliva mientras el resto de alumnado del curso (12 personas) procedía del municipio de Puerto del Rosario.

El total del alumnado eran mujeres.

- El Taller de Empleo “El Taro” comenzó el 02 de Diciembre de 2007 y finalizó el 03 de Diciembre de 2008.

El grupo se compuso de personas mayores de 24 años, de los que 19 personas procedían del municipio de Puerto del Rosario y 11 personas eran del municipio de La Oliva.

Por sexos, 17 eran mujeres mientras que 13 eran hombres.

## **DATOS APORTADOS POR LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE CANARIAS.**

Según datos aportados por la Consejería de Educación, podemos destacar, del curso 2007/2008:

- o Tasa de escolarización por sexo y edad.
- o Alumnado matriculado en los distintos niveles educativos por sexo
- o Alumnado matriculado en Bach y en FP por sexo
- o Alumnado matriculado en las distintas áreas de Bachillerato (humanidades, ciencias exactas, tecnologías), por sexo
- o Alumnado matriculado en las diferentes ramas de FP o equivalente por sexo
- o Alumnado matriculado en el Instituto de Bachillerato a Distancia, por sexo
- o Alumnado matriculado en Formación de Adultas y Adultos por edad y sexo

- Tasa de escolarización por sexo y edad

Datos de los IES y CEIP del Municipio, nos muestran que hay una tasa de escolarización similar en edades comprendidas entre los 10 y los 20 años, pero se produce un aumento del número de mujeres que de hombres entre los 20 y 25 años al igual que de los 30 a los 50 años. Esto se debe en gran parte a la inserción laboral de las mujeres, que buscan una mejora en el empleo y el nivel educativo. Los hombres en cambio tienen menos problemas a la hora de incorporarse laboralmente por el motor de la economía del municipio.

- Alumnado matriculado en los distintos niveles educativos por sexo

Datos similares son los que vemos en mujeres y hombres que cursan estudios en la ESO y el Bachillerato, en cambio hay mayor número de mujeres en la Escuela Oficial de Idiomas (EOI), igual que en el Escuela Insular de Música (EIM), y en el Ciclo Formativo de Grado Superior a Distancia. Datos que confirman la necesidad formativa de mejora que repercute directamente en la mejora de empleo, y mantienen la dinámica de aumento de las mujeres en su formación.

En el Centro de Educación de Personas Adultas, (CEPA) también vemos que hay mayor número de mujeres que de hombres, tanto en formación a básica como en la preparación para ciclos superiores.

- Alumnado matriculado en Bachiller y en FP por sexo y Alumnado matriculado en las distintas áreas de Bachillerato (humanidades, ciencias exactas, tecnologías), por sexo.

En el cómputo total hay más mujeres que hombres matriculadas en Bachiller y FP, y en la modalidad a distancia hay más mujeres, en cambio en el Programa de Garantía Social (Iniciación Profesional), el número de hombres destaca sobre el de mujeres.

El análisis que se obtiene es que las mujeres en la modalidad a distancia tienen más presencia por la posibilidad de realizar los estudios compatibilizándolo con otras tareas, cabe destacar que los hombres tienen más presencia en estudios presenciales.

En relación a las modalidades elegidas por uno u otro sexo, las mujeres se decantan por la modalidad de Ciencias de la naturaleza y la Salud así como en Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que los hombres tienen mayor presencia en Tecnología. Una muestra del sexismo a la hora de la elección de las especialidades en la formación.

- Alumnado matriculado en las diferentes ramas de FP o equivalente por sexo.

Sigue habiendo más mujeres que hombres en el total de la matriculación, pero la especialidad que eligen viene determinada por un claro sexismo. Hay un predominio de las mujeres de estudios relacionados con turismo, auxiliares de enfermería, atención socio sanitaria, estudios administrativos, dietética, integración social y/o infantil...etc. Mientras que los hombres se decantan por estudios como electromecánica de vehículos, equipos e instalaciones electrotécnicas, donde no hay ninguna mujer o informática. Son necesarias campañas de información y promoción para determinar este sesgo que en el mercado laboral tiene consecuencias de segregación ocupacional, entre otros modos de desigualdad en el acceso y promoción en el empleo.

- Alumnado matriculado en el Instituto de Bachillerato a Distancia, por sexo.

Una vez más las mujeres son más numerosas que los hombres en formación y en la modalidad a distancia que posibilita la compatibilidad con otras tareas, como cargas familiares que lamentablemente siguen teniendo más responsabilidad las mujeres que los hombres en ellas.

En general hay mayor presencia de mujeres en estudios relacionados con las ciencias sociales y humanidades, únicamente hay mayor número de hombres en la especialidad de Ciencias de la Naturaleza y la Salud.

- Alumnado matriculado en Formación de Adultas y Adultos por edad y sexo.

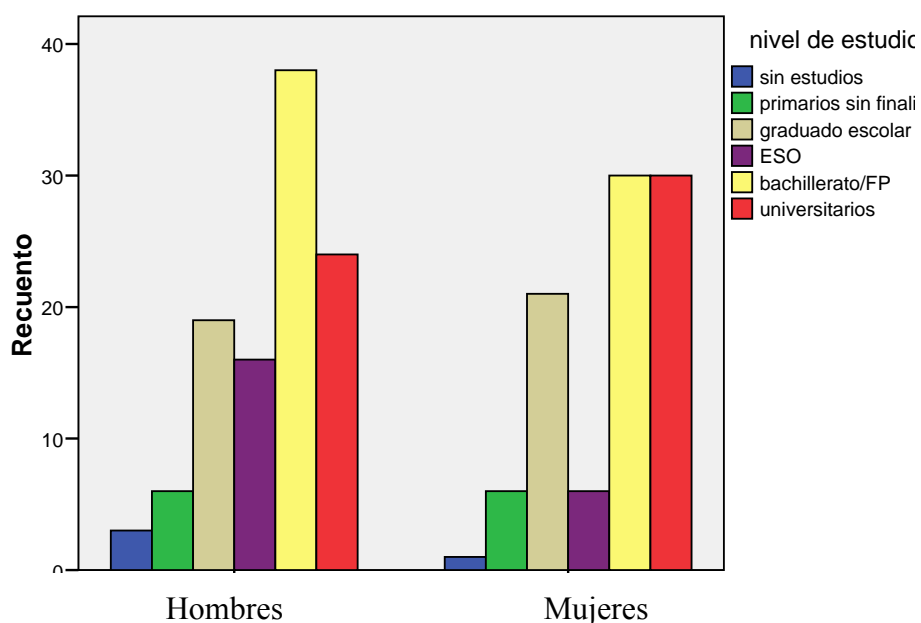
Estos datos pertenecen al Centro de Educación de Personas Adultas Norte (CEPA) facilitados a través de la Consejería de Educación.

Por modalidades las mujeres destacan en Ciencias de la Naturaleza y la Salud y Humanidades y Ciencias Sociales, nuevamente existe sexismo. Los datos en formación básica son similares, así como en inglés e informática básica y acceso a estudios superiores.

En cuanto a la edad desde los veinte hasta los cuarenta años se produce un incremento en el número de mujeres que optan por la formación a distancia, en detrimento de los hombres que hasta los veinte años el porcentaje es similar. Edad en la que la mujer está en edad fértil y se produce el acceso al mercado laboral. A partir de los cuarenta años hasta los sesenta y cinco años el porcentaje vuelve a ser similar.

En relación a las encuestas a la población del Municipio, tenemos los siguientes datos:

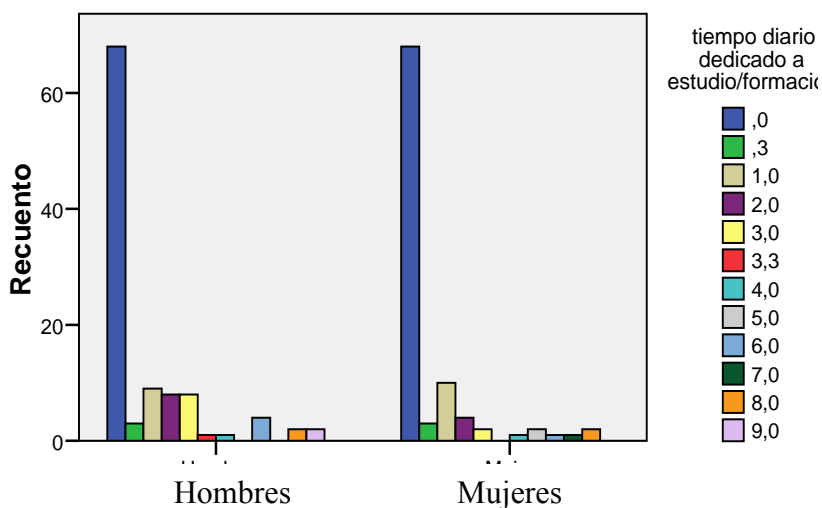
**Gráfico de barras**



Hay menor porcentaje de mujeres que de hombres sin estudios y similares datos en cuanto a estudios primarios y graduado escolar. Las mujeres destacan en cuanto a estudios superiores universitarios, en cambio los hombres superan la media en estudios de bachiller.

En cuanto al tiempo diario dedicado por las mujeres y hombres a los estudios, nos muestran:

**Gráfico de barras**



Los valores son similares en cuanto a no dedicarle tiempo a diario a los estudios, tanto mujeres como hombres, en cambio es mayor el porcentaje de hombres que pueden dedicarle tiempo de dos y tres horas diarias.

## **VALORACIÓN**

En general mujeres y hombres acceden por igual a la formación, sin embargo la opción formativa está marcada por sexismo en su elección, diferencia en cuanto a la elección de opción formativa que induce a una clara segregación horizontal y se encuentra directamente relacionada con la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas y a una construcción social de la identidad. A su vez que sigue habiendo menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, donde tienen más presencia los hombres que las mujeres.

Existen diferencias en cuanto a la elección de la formación, así como en la modalidad, donde hay un incremento en modalidad a distancia en mujeres y hombres, aunque debido a la recesión económica se está produciendo más demanda formativa.

### **Principales causas y consecuencias en la segregación de la opción formativa**

Se considera que la principal causa de la segregación horizontal en las elecciones formativas es la diferente socialización que reciben mujeres y hombres; es decir, la socialización de género. En este proceso de socialización intervienen diferentes agentes como la familia y el sistema educativo. Los valores que se transmiten a través de ellos serán determinantes en la sensibilidad, respeto y tolerancia que se tenga en la adolescencia y marcarán la vida adulta. Hablamos del sexismo en la elección de los estudios, que tendrán consecuencia directa en el mercado laboral y hablamos de la tolerancia y respeto en cuanto a la diversidad sexual, puesto que la asignación de roles de género demasiado rígidos a mujeres y hombres se manifiestan en mayor violencia de género en la adolescencia y en la edad adulta e intolerancia hacia la diversidad afectivo-sexual.

La familia, como primer agente de socialización es la primera transmisora de modelos, donde siguen habiendo desigualdades y roles estereotipados, que orientan, sin saberlo las opciones formativas de las futuras personas adultas, que tendrán la consecuente consecuencia en el mercado laboral.

Segundo, los centros educativos como modelo de reflejo de la sociedad, por lo que las desigualdades se siguen manteniendo por falta de formación en materia de género a los propios formadores y porque se siguen impartiendo materias con escasa visibilidad de las mujeres en la historia, la ciencia, la cultura...etc. Se sigue utilizando lenguaje sexista, del contenido, de las imágenes en los textos...etc.

Estas diferencias tienen consecuencias directas en el mercado de trabajo, que como pudimos observar las mujeres sufren mayor precariedad laboral entre otras desigualdades, puesto que la diferencia en las opciones formativas de las mujeres suponen mayor dificultad para acceder y ascender en el mercado laboral con mayor demanda, a pesar de tener más presencia en la formación educativa.

#### FUENTES UTILIZADAS

- CEPA
- RADIO ECCA
- FUERTEVENTURA 2000
- FUNDESCAN
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE CANARIAS
- ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO

Nota: Está a disposición como anexo el informe de la Consejería.

#### **4. ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

#### **RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS. REPARTO TAREAS.**

#### **CONCILIACIÓN**

Dentro del IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000), uno de los objetivos contemplados era la “*conciliación del trabajo y de la vida familiar de los hombres y de las mujeres, [...]*”; por lo tanto, la conciliación de la vida familiar, personal y profesional debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además, debe tenerse en cuenta



también que la conciliación no es algo propio exclusivamente de mujeres. Los hombres deben implicarse de igual modo para que esta medida sea factible.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido un aumento paralelo de la participación de los hombres en el ámbito privado. Esto conlleva que las mujeres tengan que cargar con una doble jornada laboral, la que realizan fuera de casa y la que realizan dentro de casa. La conciliación entre la vida familiar, personal y profesional sigue siendo una asignatura pendiente. Este es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

A pesar de su incorporación en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado, produciéndose la **doble jornada** laboral, una fuera de casa en el trabajo remunerado y otra dentro de casa en el trabajo no remunerado.

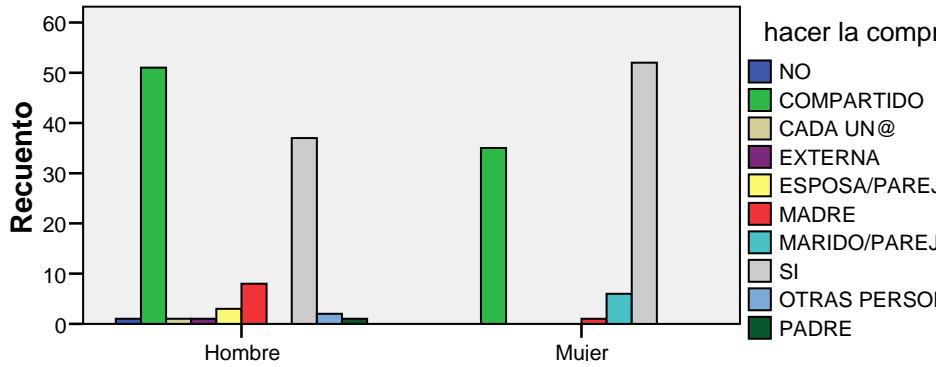
El factor que propicia esta situación de desigualdad es el sistema sexo-género implantado en nuestra sociedad. Este sistema potencia un reparto de tareas diferente en función del sexo e instaura la idea de que las mujeres deben ser las encargadas de cuidar de la familia (ámbito privado o reproductivo) y los hombres los encargados de mantenerla económicamente (ámbito público o productivo).

Hasta el momento, cuando nos referimos en general a la “conciliación”, automáticamente pensamos en la “conciliación de la vida familiar y laboral”, pero en realidad este problema específico relacionado con las responsabilidades familiares, está directamente ligado a un problema más amplio que se refiere a los tiempos de trabajo y su compatibilización con la diversidad de actividades personales de los trabajadores en general.

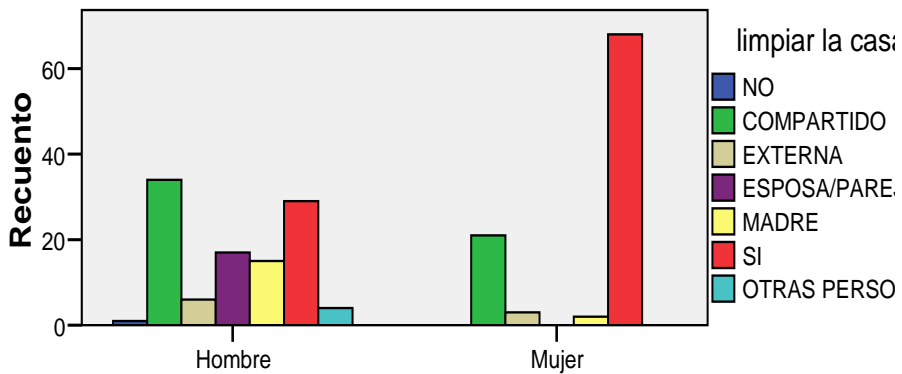
A continuación podemos ver los datos extraídos de las encuestas realizadas desde la Concejalía de Igualdad y que nos aportan una visión importante del alcance de la desigualdad en el reparto de tareas familiares y domésticas.

Las mujeres son las que mayoritariamente se encargan de hacer la compra, lavar la ropa, limpiar la casa, cocinar, comprar la ropa y organizar el trabajo domestico:

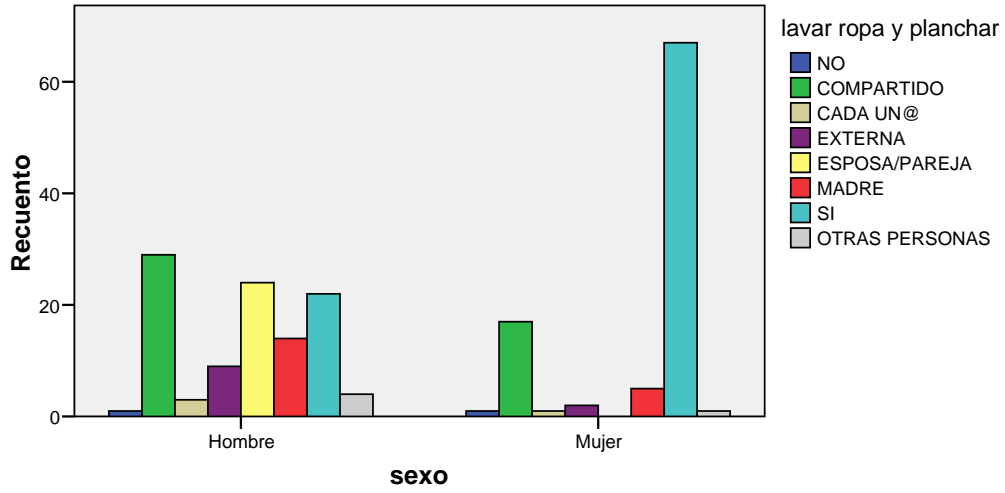
**Gráfico de barras**



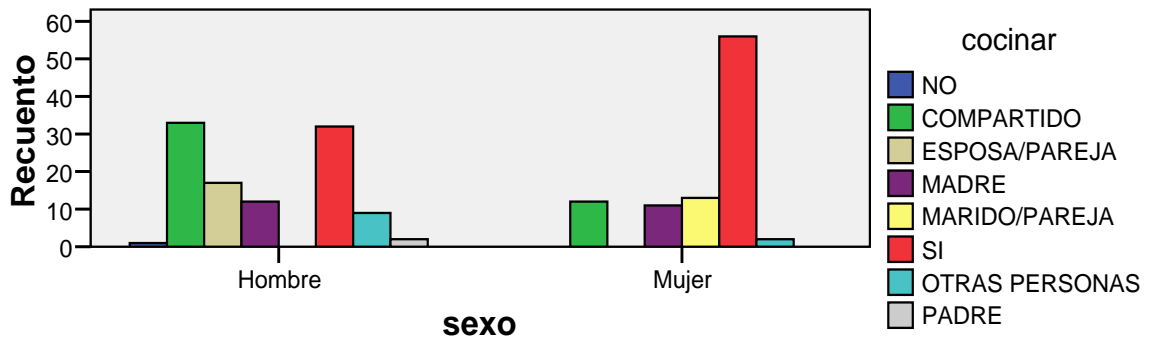
**Gráfico de barras**



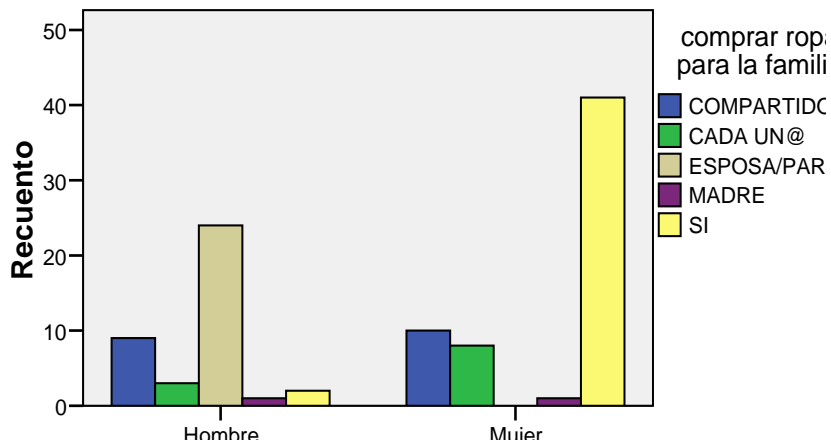
**Gráfico de barras**



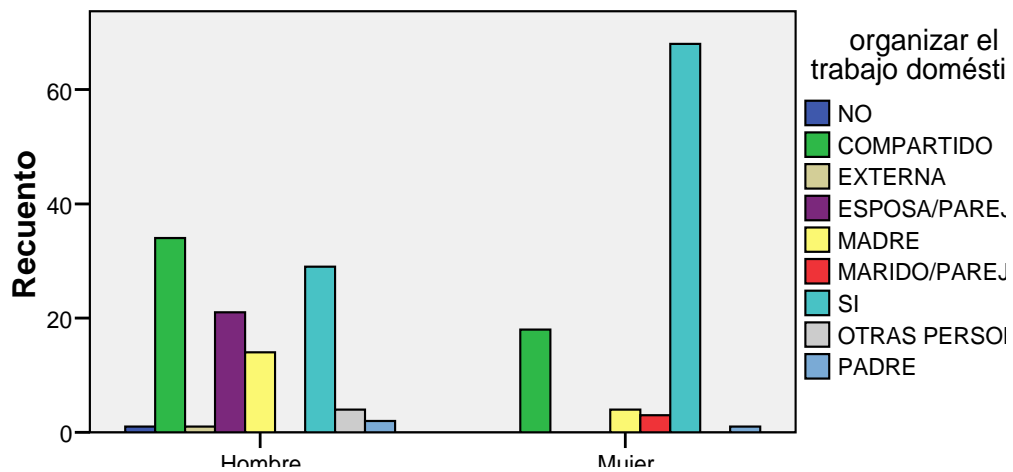
**Gráfico de barras**



**Gráfico de barras**

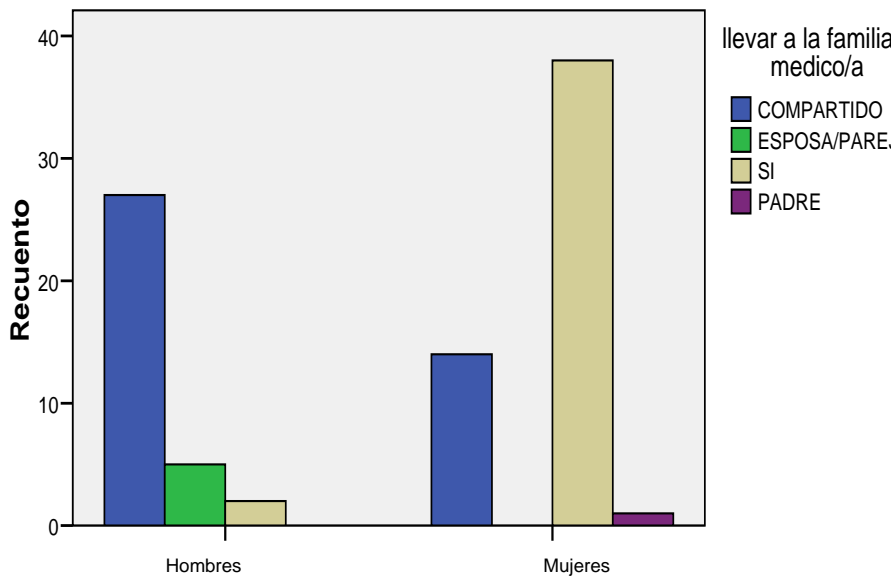


**Gráfico de barras**



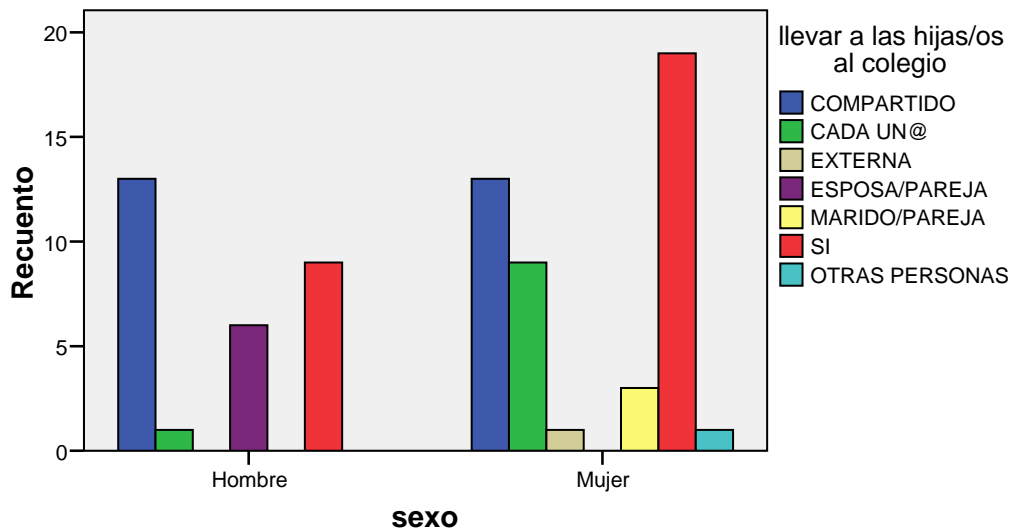
En cuanto a la corresponsabilidad en el cuidado y atención a personas a su cargo y/o dependientes:

**Gráfico de barras**



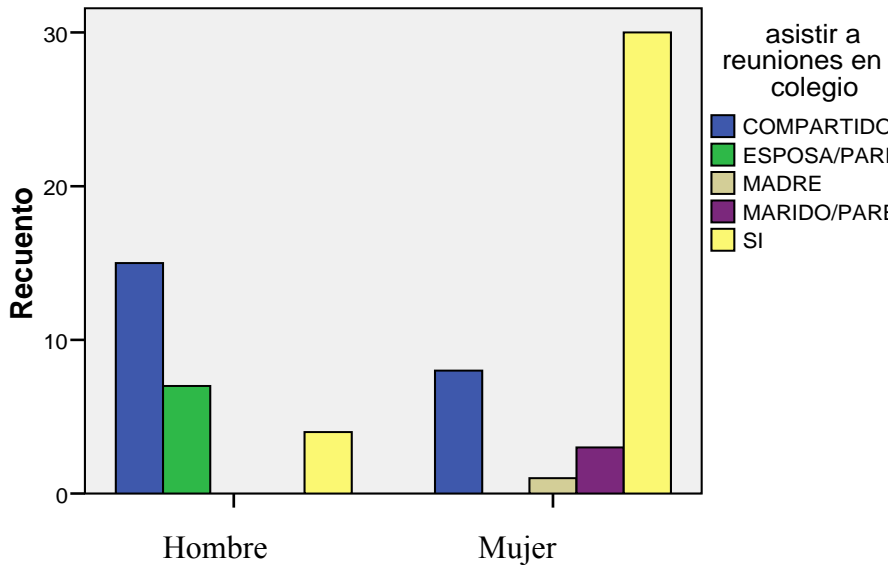
Nuevamente vemos que las mujeres son las encargadas, aunque hay un alto porcentaje de hombres que comparten esta tarea con su pareja.

**Gráfico de barras**



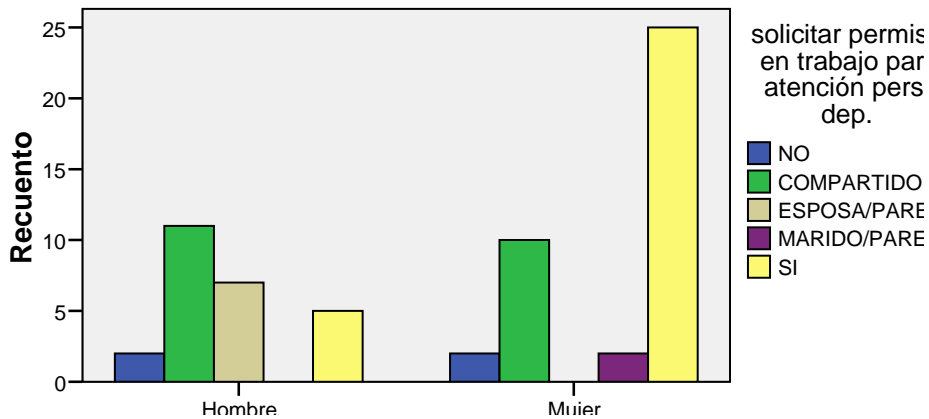
El número de mujeres supera al de hombres a la hora de llevar a los hijos/as al colegio, destacar que hay un porcentaje alto de hombres que lo comparten, pero son sus parejas en mayoría las que lo realizan.

**Gráfico de barras**



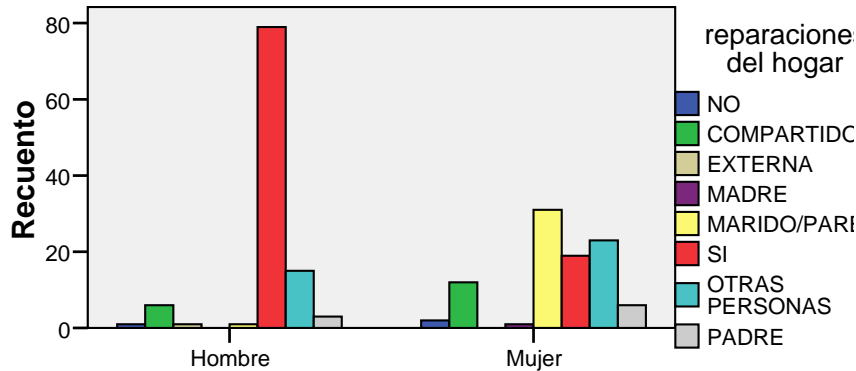
En este caso el número de mujeres que se encargan de ir a las reuniones en el colegio es mucho mayor que los hombres. Se debe por un lado a la tradición de la mujer como encargada del cuidado y la educación de los hijos/as y al escaso tiempo y concienciación de los hombres para realizarlo.

**Gráfico de barras**



Los datos de quiénes solicitan permiso en el trabajo para atender a personas dependientes es mucho mayor, nuevamente, en mujeres que en hombres, siendo en los hombres mayor el número de los que lo comparten.

**Gráfico de barras**



Las reparaciones del hogar vemos que son los hombres quienes las realizan. Los roles de género, una vez más se muestran en esta gráfica. Muchas veces por puro desconocimiento o las concepciones erróneas, cargadas de estereotipos, hacen que se mantengan las distribuciones sexistas de las tareas del hogar, como vemos también en esta gráfica.

Esta realidad de la desigualdad, que recae sobre la mujer, tiene consecuencias a nivel laboral, personal y de salud. Las medidas que se incorporen desde el Ayuntamiento deben hacer un gran hincapié en la sensibilización a la ciudadanía para que la corresponsabilidad sea una realidad y la información de las situaciones de discriminación por prejuicios y estereotipos sean erradicados.

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO**

Desde las Concejalías de Juventud, Educación y Servicios Sociales del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, se ha desarrollado acciones que han favorecido la conciliación.

En el caso de la Concejalía de Juventud y de Educación, en los meses de Junio y Julio se desarrolla un campamento de verano, llamado “*Veranano*” desde el año 2006 en los centros culturales del Municipio de Puerto del Rosario. En él, los niños entre 3 y 7 años realizan actividades lúdicas y educativas, a la vez que los padres y las madres pueden compatibilizar la jornada laboral con sus hijos/as, al haber terminado el calendario escolar. El número de niños y de niñas ha ido aumentando desde el inicio.

Esta medida, no obstante, se tiene como escasa por los propios padres y madres, que demandan esta actividad durante todo el año una vez acabada la jornada escolar, que en muchos casos supone un problema para poder compatibilizarla con su jornada laboral. Queda, por tanto, la necesidad de crear espacios y actividades que pueden favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Desde la Concejalía de Servicios Sociales existen programas como “Date un respiro” que ayuda a la conciliación familiar en cuanto a cuidado de personas dependientes. También tienen un programa de Senderismo par Mayores, “Allanando el camino”, donde la participación de las mujeres es de 71% y de los hombres de 29%.

Otras Concejalías del Ayuntamiento no trabajan directamente el tema de la conciliación ni han realizado actividad que pueda favorecer la misma. Falta por parte de la administración mayores actividades al respecto, no sólo de las Concejalías implicadas, sino de todas las Concejalías que puedan aportar dentro de sus programas actividades de mayor Conciliación y formación.

## **VALORACIÓN**

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar sigue siendo asignatura pendiente. Los datos sobre la situación del reparto de las responsabilidades familiares y la incidencia en el abandono del mercado de trabajo, están directamente relacionadas. La insuficiencia y la ineficacia de las actuales medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar debe ser objetivo prioritario no sólo para mejorar el mercado laboral, actualmente resentida por la crisis que se sufre, sino para la reinserción, mejora y promoción laboral especialmente de las mujeres que siguen sufriendo la discriminación.

Algunos de los datos obtenidos en las encuestas muestran las grandes diferencias que existen en la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y que el paso del tiempo y las medidas adoptadas no están mejorando la situación respecto al reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos. Medidas que son insuficientes por parte del Ayuntamiento y requieren una mejora y ampliación de las mismas, desde el Ayuntamiento, sindicatos y empresas.



## FUENTES UTILIZADAS

- ENCUESTAS REALIZADAS A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO
- CONCEJALÍA SERVICIOS SOCIALES
- CONCEJALÍA JUVENTUD
- CONCEJALÍA DE EDUCACIÓN
- INFORME CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE UGT

### 5. ÁREA DE INVESTIGACIÓN

#### **ANÁLISIS Y VISIBILIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL USO DE LOS SERVICIOS Y ESPACIOS PÚBLICOS. PARTICIPACIÓN. REPRESENTACIÓN SOCIAL, POLÍTICA Y CULTURAL**

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se reconoció la importancia de la participación social y política de las mujeres para la consecución de la Igualdad entre mujeres y hombres: *“El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, [...]”*.

El avance de los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el educativo y el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido el mismo incremento en su participación en las estructuras de poder, participación socio-cultural y en la toma de decisiones en cuanto a representación social y política.

A continuación, se presenta un análisis de la participación de las mujeres en el Municipio de Puerto del Rosario en la vida pública, revisando su presencia en cinco ámbitos principales: empresarial, asociativo-participativo, sindical, político y cultural. En la valoración analizaremos cada uno de dichos ámbitos de representación.

## **ÁMBITO EMPRESARIAL**

Se han analizado tres organismos, la Asociación de Mujeres Empresarias de Fuerteventura (AMEF), la Cámara de Comercio y Mancomunidad Centro-Norte, por la representatividad y el servicio que prestan al mostrarnos datos significativos para el análisis.

**- La Asociación de Mujeres Empresarias de Fuerteventura (AMEF)**, se constituye legalmente el 17 de Enero de 2000. Es una Asociación Interprofesional Empresarial sin ánimo de lucro.

Su finalidad primordial es la promoción y defensa de los valores humanos, sociales y profesionales de la mujer en su condición de empresaria.

Los datos que nos han facilitado muestran la diversidad de las empresas que conforman la asociación y su importante implicación dentro del empresariado de Fuerteventura.

### Duración media:

En general, las empresas constituidas perduran en el tiempo, son estables. La empresa más antigua lleva 25 años en funcionamiento.

### Servicios:

Asesoramiento empresarial, gestiones administrativas, formación (emprendeduría, nuevas tecnologías...), información continua sobre actos, eventos, Equal Sabina y Ariadna, página Web.

### Solicitud de ayudas y/o subvenciones:

En principio la creación de la empresa se realiza con capital propio, posteriormente es cuando se acogen a las diferentes subvenciones del Gobierno Autónomo (ICM, Servicios Sociales, Nuevas Tecnologías,...), del Cabildo Insular, del Ministerio de Asuntos Sociales, del Instituto de la Mujer...

### Demandas:

En general, las mujeres asociadas no realizan demasiadas demandas. Lo más que demandan es la información relacionada con las ayudas y subvenciones.

EMPRESAS AMEF	Tipos de empresas	Sector de actividad	Servicios que prestan o actividad	Ámbito de actividad
------------------	----------------------	------------------------	--------------------------------------	------------------------

Fortalezas o facilidades:

Tienen más respaldo y apoyo económico de las instituciones públicas.

Otros datos de interés:

No realizan acciones específicas para trabajar la perspectiva de género. En cuanto al tipo de empresas hay 10 Sociedades Limitadas., 9 Autónomas y 2 Sociedades Anónimas.

1. Boutique	Autónoma	Comercio	Ropa y complementos	Puerto Rosario
2. Peluquería	Autónoma	Servicios	Peluquería	Puerto Rosario
3. Perfumería	S.L.	Comercio	Perfumes, cosmética	Puerto Rosario
4. Arquitecta de interiores	Autónoma	Servicios	Diseño de interiores	Puerto Rosario
5. Dentista	S.L.	Servicios	Dentista	
6. Nortysur	S.L.	Comercio	Artículos varios	Puerto Rosario
7. FormaRaquis	S.L.	Servicios	Masajes	Puerto Rosario
8. Productos de peluquería y cosmética	Autónoma	Servicios	Suministro de productos	Tuineje
9. Juguetes y material deportivo	S.L.	Comercio	Juguetes y material deportivo	Puerto Rosario
10. Personal docente	Autónoma	Servicios	Formación	Corralejo
11. Fuerteventura 2000	S.L.	Servicios	Formación	Puerto Rosario
12. Acros XXI	S.L.	Servicios	Reciclaje	Puerto Rosario
13. Aluminios Lejo	S.A.	Comercio	Puertas, ventanas...	Puerto Rosario

14. Oasis Park	S.L.	Servicios	Zoo	La Lajita
15. Librería Andrómeda	S.L.	Comercio	Suministro y venta	Pájara
16. Newrest	S.A.	Servicios	Catering	Puerto Rosario
17. Asesoría de empresas	Autónoma	Servicios	Gestiones administrativas	Puerto Rosario
18. Clínica veterinaria	Autónoma	Servicios	Veterinaria	Corralejo
19. Abogada	Autónoma	Servicios	Abogada	Puerto Rosario
20. Asesoría de higiene y seguridad alimentaria	S.L.	Servicios	Asesoramiento y formación	Puerto Rosario
21. Abogada	Autónoma	Servicios	Abogada	Puerto Rosario

#### - CÁMARA DE COMERCIO

	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<b>Total</b>
<b>Personal fijo</b>	5	<b>100%</b>			<b>5</b>
<b>Personal becado</b>	2	<b>100%</b>			<b>2</b>
<b>Asesoramiento externo</b>			1	<b>100%</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>87%</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>	<b>8</b>
<b>Asesoramiento empresarial</b>	105	<b>49%</b>	108	<b>51%</b>	<b>213</b>
<b>Cursos formativos</b>		<b>70%</b>		<b>30%</b>	
<b>Comité ejecutivo</b>	2	<b>8%</b>	22	<b>92%</b>	<b>24</b>
<b>Pleno</b>	6	<b>13%</b>	40	<b>87%</b>	<b>46</b>
<b>Presidencia</b>			1	<b>100%</b>	<b>1</b>

<b>Vicepresidencia</b>	1	<b>33%</b>	2	<b>67%</b>	<b>3</b>
<b>Tesorería</b>			1	<b>100%</b>	<b>1</b>
<b>Contabilidad</b>	1	<b>100%</b>			<b>1</b>

### **Información transmitida**

Los puestos de alta responsabilidad siguen estando ocupados por hombres. Presencia de desigualdad salarial en un mismo cargo entre mujeres y hombres, siendo inferior el de las mujeres. Dificultad de la mujer para la conciliación familiar-laboral. En la solicitud de información para la creación de empresas se sigue viendo la tendencia de las mujeres hacia sectores tradicionalmente feminizados y los hombres en los correspondientes sectores masculinizados.

La demanda para la creación de empresas la realizan más mujeres mayores de 45 años que hombres. La mayoría de las consultas efectuadas en comercio exterior son masculinas, con escasa presencia femenina. Y en lo referido al ámbito de licitación no existe demanda femenina.

### **Propuestas recogidas**

Demanda de guarderías municipales para facilitar la conciliación. Guarderías en cada empresa, institución, etc. Sensibilización e información, charlas, jornadas, experiencias de empresarias, cargos de alta responsabilidad en grandes empresas, etc. dirigidos a la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en las empresas así como Planes de Igualdad.

## **- MANCOMUNIDAD CENTRO-NORTE SERVICIO DE ASESORAMIENTO EMPRESARIAL.**

TITULARES DE EMPRESAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD DE ÉSTA Y N° DE EMPLEADOS/AS.

El tipo de sector donde se engloban las empresas es al 100% el sector Terciario, y dentro de éste el sector servicios. Con respecto a la forma jurídica, el 98% de los

casos son autónomos y un 2% Sociedad Civil Particular y Sociedad Limitada, un 27% no sabe o no contesta y la mayoría opta por no contratar empleados, aunque de aquellas empresas que lo hacen, un 62 % contratan a una persona, un 27 % contratan a dos personas, un 6% contratan a tres personas y un 3% contratan tanto a cinco como a seis empleados.

De 268 casos, 235 nuevos emprendedores optan por no incluir socios mientras que 33 deciden asociarse con 2 o más personas.

#### SOLICITUDES DE ASESORAMIENTO POR SEXO Y EDAD.

De un total de 273 consultas realizadas durante los seis primeros meses de 2008, hay una preponderancia de varones, con 181 hombres y 92 mujeres. Igualmente, todas las empresas son “microempresas”.

Con respecto al tipo de información solicitada, en su mayoría piden ayudas y subvenciones para pago único de la prestación contributiva de desempleo y bonificación de cuotas de la seguridad social, así como subvención de empleo de autónomo y solicitud de subvención por establecimiento como autónomo, siendo un 26 %, empleados y un 74 % son desempleados.

Con respecto a la nacionalidad, un 78% de personas que solicitan asesoramiento son españolas. Con respecto a la U.E, un 6 % son italianas y un 2% británicas, mientras que un 0.68 % son del resto de países de la Unión. Con respecto a los no comunitarios, un 6 % son colombianas, un 4 % son argentinas y un 0.68 % son uruguayos, mejicanos, bolivianos, ecuatorianos y peruanos.

Con respecto a 2007, se produjeron 183 asesoramientos, de los que 72 correspondieron a Solicitud de Pago Único de la Prestación, 64 a Bonificación de cuotas de la Seguridad Social y 35 a Solicitud de Subvención por Establecimiento como Autónomo, 13 a Solicitud de Calificación de Proyectos Empresariales como I + E, 6 a Solicitud de Subvención de Renta de Subsistencia para Autónomos, 5 para Solicitud de Subvención por Contratación Indefinida y 1 persona solicita una Subvención para Inversión en Capital Fijo para Autónomos Minusválidos.

Con respecto al sexo: 16 mujeres solicitan pago único, mientras que 56 son hombres; 20 mujeres solicitan bonificación de cuotas de la seguridad social y 44 son hombres; en la calificación de proyectos empresariales como I + E, 6 son mujeres y 7 son hombres. Por otra parte, hay un cambio de variable, predominando las mujeres cuando se pide la subvención por establecimiento como autónomo, siendo 25 mujeres y 10 hombres, así como en la subvención por contratación indefinida, 3 mujeres y 2 hombres.

Hay igualdad de sexos a la hora de pedir la Subvención de renta de subsistencia para autónomos y para Inversión en capital fijo para autónomos minusválidos.

### **✚ ÁMBITO ASOCIATIVO-PARTICIPATIVO**

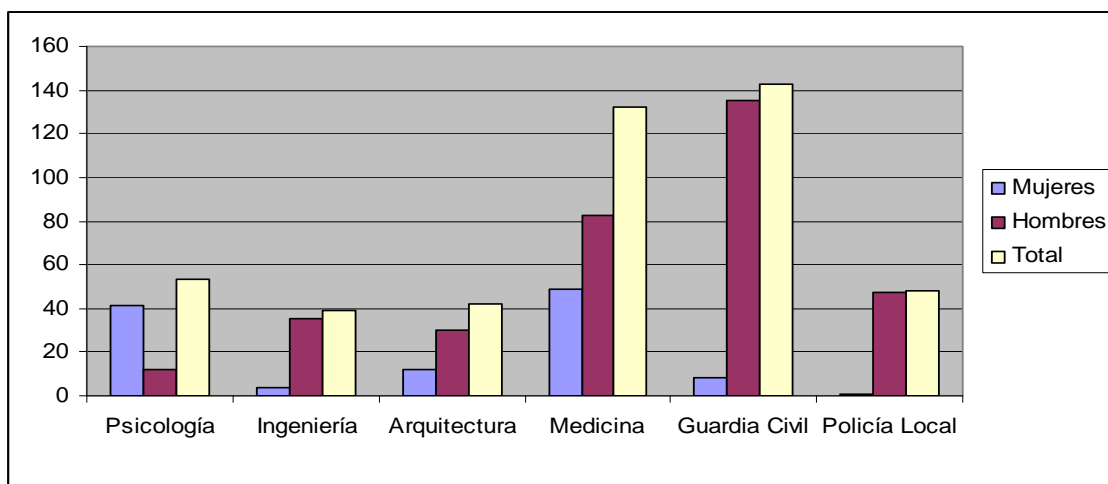
Se tomaron numerosos datos de las diferentes instituciones, asociaciones y organismos del Municipio.

#### **JUZGADO DE PUERTO DEL ROSARIO**

<b>Juzgados</b>	<b><i>De instrucción</i></b>	<b><i>Penal</i></b>	<b><i>Social</i></b>	<b><i>General</i></b>
<b><i>Fiscalía</i></b>				3 mujeres, 1 hombre
<b><i>Secretaría</i></b>	3 secretarias, 1 secretario	1 secretaria	1 secretario/a	
<b><i>Judicatura</i></b>	3 juezas, 1 juez	1 juez	1 juez	3 mujeres, 3 hombres

#### **COLEGIOS OFICIALES O PROFESIONALES**

	<b><i>Mujeres</i></b>	<b>%</b>	<b><i>Hombres</i></b>	<b>%</b>	<b><i>Total</i></b>
<b>Psicología</b>	<b>41</b>	<b>77%</b>	12	<b>23%</b>	53
<b>Ingeniería</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	35	<b>90%</b>	39
<b>Arquitectura</b>	<b>12</b>	<b>29%</b>	30	<b>71%</b>	42
<b>Medicina</b>	<b>49</b>	<b>37%</b>	83	<b>63%</b>	132
<b>Guardia Civil</b>	<b>8</b>	<b>5.93%</b>	135	<b>94.07%</b>	143
<b>Policía Local</b>	<b>1</b>	<b>2,08%</b>	47	<b>97,92%</b>	48



Las diferencias en carreras técnicas, como ingeniería y arquitectura de mujeres y hombres es notoria, así como en medicina, pero aún más en la guardia civil y policía local, donde la presencia de las mujeres es aún menor. Es en psicología, actividad profesional donde la variable sexo tienen menos condicionantes, donde las mujeres superan a los hombres en número.

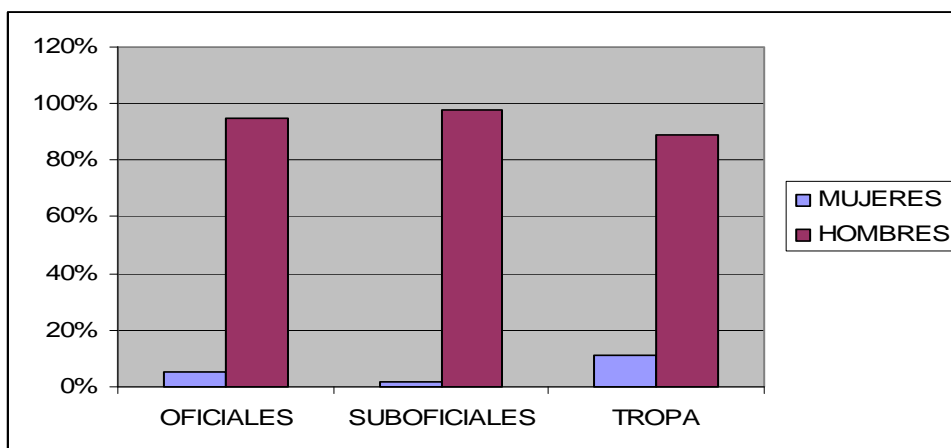
**Enfermería.** El colegio oficial de enfermería de Las Palmas nos ha facilitado el número de mujeres enfermeras en Puerto del Rosario, con un total de 199, siendo el de toda la Isla de 306 enfermeras. No nos ha facilitado el número de enfermeros.

**Policía Nacional.** Es necesario resaltar que no nos han facilitado datos y nos han remitido a la Delegación del Gobierno. Se ha producido falta de cooperación y flexibilidad para ofrecer información.

**Ejército.** El Regimiento de Infantería Ligera Soria número 9 de Puerto del Rosario nos ha facilitado los siguientes datos:

RANGOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
OFICIALES	5%	95%	100%
SUBOFICIALES	2%	98%	100%
TROPA	11%	89%	100%

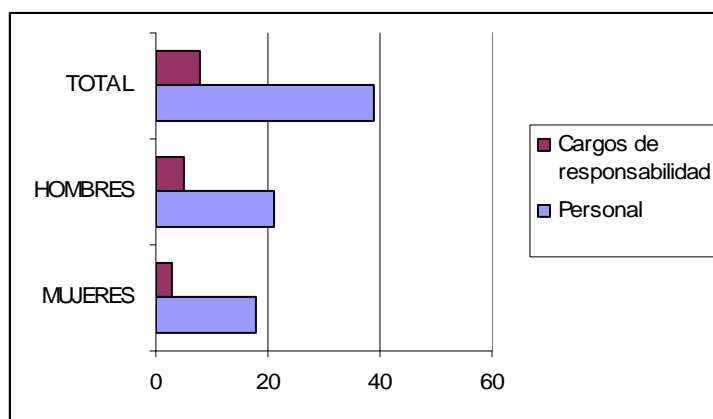




La representación de las mujeres en los **medios de comunicación** son los siguientes:

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Personal	18	46%	21	54%	39
Cargos de responsabilidad	3	37.5%	5	62.5%	8

Vemos cómo en los medios de comunicación el personal masculino, 54%, supera al femenino, 46% y que los puestos de responsabilidad son ocupados por hombres en un 62,5%.



### ASOCIACIÓN DE TAXIS

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Titulares	79	90%	9	10%	88

<b>Comparten taxi con titular</b>	158	90%	18	10%	176
-----------------------------------	-----	-----	----	-----	-----

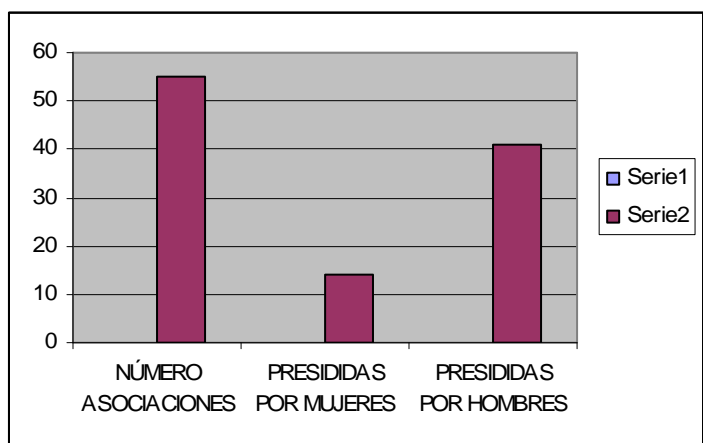
El servicio de taxis un gremio claramente masculinizado, como lo ha sido históricamente el servicio de transporte en general.

En cuanto a la representación en las asociaciones del municipio los datos siguen siendo preocupantes, aún más si cabe al no existir ninguna asociación específicamente de mujeres, donde las necesidades y realidad social de las mujeres se pueda evidenciar y llevar los derechos a los gobiernos, uno de las principales finalidades que deben ser y son las asociaciones.

En estos momentos tenemos conocimiento de que está pendiente de creación en el Municipio, una asociación de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género, pero aún están en fase de constitución.

<b>NÚMERO ASOCIACIONES</b>	<b>PRESIDIDAS POR MUJERES</b>	<b>PRESIDIDAS POR HOMBRES</b>	<b>Total Mujeres%</b>	<b>Total Hombres%</b>
55	14	41	25,45%	74,55%

**Asociaciones registradas en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario**



**ASOCIACIONES DE MUJERES EN PUERTO DEL ROSARIO**

<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	0
--------------------------------	---

Pendiente creación Asociación de Apoyo a Mujeres víctimas de Violencia de Género

Consideramos importante analizar tres de las asociaciones y organismos más relevantes que actúan en Fuerteventura y que tienen su delegación en Puerto del Rosario, CEAR, Cruz Roja y Caritas Fuerteventura, por su cercanía con la ciudadanía, por los servicios que ofrecen y por los datos que nos han facilitado un análisis de la realidad de mujeres y hombres del Municipio desde una perspectiva del voluntariado, intervención y atención social.

✓ **COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR)**

Es una organización no gubernamental fundada en 1979, de acción voluntaria, humanitaria, independiente y plural. Nuestro objetivo es el de trabajar junto a los ciudadanos por la defensa del derecho de asilo. CEAR está inspirada por un profundo respeto por valores como la justicia, la solidaridad, la libertad y la igualdad.

Los servicios que prestan así como la distribución de los mismos por mujeres y hombres son:

<b>Servicios</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Asesoría jurídica y responsable oficina	1				1
Mediación social e intercultural	1				1
Servicio de búsqueda de empleo			1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>3</b>

**Comentarios**

Realizan campañas de sensibilización sobre la migración. Incluyen la perspectiva de género en sus actuaciones. La solicitud de asilo la piden en un 90% la población masculina inmigrante, que son los que llegan en pateras. El 52% en la atención en el servicio jurídico son mujeres. Hacen un itinerario con las mujeres víctimas de violencia de género derivándolas a los recursos existentes. El 90% de las mujeres dedicadas a la prostitución en España y también en Fuerteventura son extranjeras.

### **Voluntariado**

3 mujeres y 2 hombres, de origen extranjero.

### ✓ **CRUZ ROJA ESPAÑOLA**

La labor y la trayectoria que viene realizando Cruz Roja en Fuerteventura es de vital importancia no sólo por todos los servicios que prestan, sino por las campañas de sensibilización que realizan, donde la mujer es una de las directas beneficiarias.

La representación de las mujeres es numerosa, pero en relación a los puestos de dirección, de poder y decisión están ocupados por hombres. Las mujeres ocupan puestos de sensibilización y atención, pero no de toma de decisión o de cargo con alta responsabilidad.

Así la presidencia la ostenta un hombre, junto con dos cargos más de representación y regencia insular, ocupados por hombres.

En relación al voluntariado, el número de mujeres y hombres no se diferencia en exceso.

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Nº voluntariado activo local	76	74	150
Nº voluntariado activo con actividad asignada	67	71	138
Nº voluntariado esporádico local	135	122	257
Nº voluntariado	101	90	191

esporádico con actividad asignada			
-----------------------------------	--	--	--

En relación a los proyectos de intervención social y la participación de mujeres y hombres:

<b>PROYECTOS INTERVENCIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Educación para la salud	11	19	30
Programas integrales de empleo	1	1	2
Equal	45	69	114
Nuevas tecnologías y acceso al empleo		1	1

La participación de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres, probablemente por el tipo de programa que se oferta y la sensibilización de las mujeres en determinados temas sociales, producto del estereotipo y prejuicios de los hombres a la hora de participar en dichos programas.

En relación al empleo y las acciones que realizan:

<b>ACCIONES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Formación prelaboral		1	1
Orientación profesional	47	71	118
Intermediación laboral	1		1
<b>TOTAL</b>	48	72	120

Observamos cómo el número de participación es mayor en mujeres que en hombres. Destacar el interés de las mujeres en la búsqueda de empleo, consecuencia de las nuevas oportunidades y cambio de mentalidad que se está produciendo en la sociedad que posibilita el acceso al empleo. En muchos casos se debe también a la crisis económica que obliga a un segundo sueldo en el hogar. Esto se puede ver también como

una oportunidad para la mujer de desarrollo personal, pero que se debe reforzar con medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Los colectivos que se atienden:

<b>COLECTIVOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Inmigrantes	38	69	107
Solicitud de Asilo y refugiados	7		7
Jóvenes en riesgo de exclusión	1		1
Mujeres en dificultad social		2	2
<b>TOTAL</b>	46	71	118

Las mujeres inmigrantes casi doblan la atención en relación a los hombres, esto debido a la carga familiar que llevan, normalmente con uno o dos hijos a su cargo, por lo que demandan atenciones especiales.

Dentro de la programación y labor social de Cruz Roja y atendiendo a la demanda, hay que destacar el trabajo con inmigrantes en situaciones de emergencia, principalmente demandada de la llegada de inmigrantes en pateras, hombres. La diferencia con respecto a las mujeres es mucho mayor por esta causa, de un total de 8299 salida, 8217 la realizaron con hombres.

Otro aspecto y labor a destacar es el trabajo con mujeres en riesgo de exclusión social, casas de acogida para mujeres maltratadas y casas de emergencia para mujeres maltratadas.

En general las diferencias que podemos observar a nivel de participación de mujeres y hombres en voluntariado se debe a la dificultad de las mujeres de disponer de tiempo libre, liberado de las cargas familiares para poder dedicarlo al voluntariado, en este caso de Cruz Roja.

Con respecto a los colectivos de atención vemos cómo las mujeres inmigrantes que llegan a Cruz Roja, debido a la carga familiar, con hijos a su cargo, es mucho mayor que la de los hombres. Aspectos a tener en cuenta para la planificación del trabajo y las líneas de intervención a desarrollar.

## ✓ CÁRITAS FUERTEVENTURA

Cáritas constituye el tejido de acción caritativo-social de Iglesia católica y tiene como base promover el conjunto de las Cáritas Parroquiales. En Fuerteventura, Cáritas, bajo la dirección y guía de la Coordinadora Arciprestal y la Comisión Permanente, tiene dos programas de acción social en la isla: Ceinso y Sensibilización-Formación.

Además de las personas voluntarias, Cáritas está organizada de la siguiente manera:

- 1 Educadora
- 1 Trabajadora Social
- 1 Auxiliar de limpieza
- 1 Gestora administrativa

El programa de Centro de Inserción Social (CEINSO), busca atender a las personas sin hogar de nuestra isla, ofreciendo servicios de atención asistencial básica y promoción y dignificación humana a través de procesos de rehabilitación e inserción laboral.

El número de personas atendidas fueron:

	<b>TOTALES</b>	<b>%</b>
HOMBRE	199	86%
MUJER	33	32%
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>100%</b>

Según los datos del CEINSO de 2007, el perfil de la población atendida es, varón de 26 a 35 años de edad, soltero, con estudios primarios, sin ingresos, español, que vive en la calle y parado de larga duración. La principal causa es la drogadicción.

Hay un aumento de la población femenina, joven, sin ingresos económicos.

La principal demanda recae en calzado, ropa, alimentación y aseo personal, además de la falta de apoyo familiar y redes sociales que puedan ayudarles. Existe también una

carencia de espacio de habitabilidad, por lo que se genera una mayor dependencia del servicio de CEINSO.

En Puerto del Rosario a través de Cáritas Parroquial se ofrece el programa de Atención a la Familia, donde hay una gran demanda de atención a mujeres, con pocos recursos económicos, con estudios primarios o sin estudios, con dificultades por tanto en el acceso al empleo, y con cargas familiares. Las principales necesidades se basan en alimentos, ropa, medicamentos, únicamente para el sustento familiar, que debido a la alta precariedad tienen la necesidad de cubrir carencias primarias. La situación de la mujer no se beneficia en cuanto a autonomía y desarrollo personal sociolaboral.

Cabe destacar que debido a la crisis económica, el perfil de las/os usuarias/os está cambiando y se atiende a mujeres y hombres de la península, con nivel básico o medio de estudios, con cargas familiares, recientemente desempleadas/os, que entre otros, no pueden hacer frente al pago de las hipotecas.

### **CENTRO DE MAYORES DE PUERTO DEL ROSARIO**

No debemos caer en la idea equivocada, de que las personas de edad avanzada tienen nulas expectativas y no pueden “reciclarse” en sus costumbres y hábitos sobre todo en relación a las diferencias entre los sexos. Sus experiencias nos valen como referentes a la hora de hacer un balance, no sólo generacional, sino como base sobre la que derribar prejuicios futuros. Por este motivo convenimos en la importancia de reflejar la labor que se desarrolla desde el Centro de Mayores de Puerto del Rosario.

El Centro de día para Mayores de Puerto del Rosario está ubicado en la capital de la isla de Fuerteventura. Acuden al centro mayores de los municipios de La Oliva, Antigua, Betancuria y Puerto del Rosario, así como, de los municipios sureños, del resto de la Comunidad Autónoma y de otras más alejadas, éstos últimos vienen a pasar temporadas en busca de un clima más benigno. Esto supone que diariamente participen en las actividades del centro alrededor de 150 personas mayores.

La finalidad del centro es prestar a sus usuarios/as: servicios sociales, asistenciales, culturales, recreativos y de promoción de la salud, procurando la realización de actividades tendentes al fomento de la participación personal y de grupo



y de la inserción de las personas mayores en el medio social, sin desprenderse de su ambiente familiar.

Después de la reunión mantenida con la Trabajadora Social del Centro, nos llevamos la idea de la “liberación” de las mujeres mayores en cuanto a poder participar y disfrutar del ocio y tener tiempo libre, no sólo para disfrutarlo, sino para socializar con el resto de mujeres que acuden al Centro y de las actividades que en él se desarrollan. Esto es debido sobre todo a la emancipación de los hijos/as y en muchos casos de la viudedad de ellas, quedando su tiempo exclusivamente para lo que ellas decidan. Esto refuerza su autoestima a la vez que les dan posibilidades de ampliar su círculo social.

Nos planteamos la posibilidad, y así se lo hicimos llegar, de dar unas charlas u organizar unos talleres sobre Igualdad, las posibilidades, historia de las mujeres, acercamiento generacional entre mujeres jóvenes y mayores. Estas ideas quedan pendientes para poder incluirlas dentro de las posibles acciones que se ejecuten en el I Plan de Igualdad de Puerto del Rosario.

A continuación tenemos un ejemplo de los talleres y charlas que se ofrecen al Centro:

Culturales, de promoción de la salud, recreativas, convivencias, actos intergeneracionales y deportivas. En muchas de estas actividades se pueden incluir las citadas anteriormente. Nos mencionaron la alta participación de las mujeres mayores, y casi nula presencia de los hombres, esto debido a que ellos prefieren charlar y practicar juegos de mesa en el Centro con otros compañeros. Sí hay un mayor número de participación de hombres en actividades deportivas y en senderismo, por ejemplo.

Coincidimos que los estereotipos e ideas preconcebidas, sobre rol de género generacionales, son los principales obstáculos a la hora de la participación de los hombres.

#### SERVICIOS QUE PRESTÓ EL CENTRO:

- Departamento de Trabajo Social.
- Animación Socio Cultural.
- Biblioteca.
- Gimnasio.

#### SOCIOS Y SOCIAS INSCRITAS DURANTE EL AÑO 2.006:

Durante el año 2.006 se hicieron 365 socios y socias. No disponemos de datos desagregados por sexo.

El número de participación de mayores mujeres y hombres, así como de actividades se va ampliando y mejorando.

### **ÁMBTIO SINDICAL**

Solicitamos información a los principales sindicatos de la isla, CCOO, Intersindical Canaria, USO y UGT. Sólo este último nos ha podido facilitar información que nos pudiera acercar a la realidad sindical de las mujeres y hombres del Municipio y de la Isla. Con respecto a los anteriores, CCOO no nos pudo facilitar la información concreta aunque sí nos pasó un informe de brecha salarial pero no de ámbito insular, así como Intersindical que nos trasladó la imposibilidad de poder hacerlo debido a la saturación de trabajo y no tener datos desagregados por sexo o informes que nos pudieran ayudar, con USO después de varias comunicaciones aún estamos a la espera de los datos. En general hay una gran precariedad a nivel de trabajo con el tema de mujer, en el sentido de no existir en muchos casos un área que lo trabaje específicamente y no dependa de la delegación provincial, caso de CCOO e Intersindical que a pesar de contar con trabajo específico en planes de igualdad trabajado en la provincia de Las Palmas, no existe persona física fija en Fuerteventura. Debido a esta problemática, los datos que podemos aportar y analizar son de UGT que además que contó en el verano de 2008 con un trabajo de investigación sobre *“Estudio sobre empleo y desempleo de la población femenina en Fuerteventura”*

### **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- **UGT- FUERTEVENTURA**

- Ejecutiva Insular

Secretario General: 1 Hombre

Total:

- 3 Mujeres
- 6 Hombres

- Federación de Servicios Públicos-FSP

Presidente: 1 Hombre

Total:

- 4 Hombres
- 3 Mujeres

- Metal, Construcciones y Afines-MCA

Total:

- 23 Mujeres
- 157 Hombres

- Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego- FECHTJ

Secretaria General: Hombre

Secretaria organización y administración: Mujer

Secretaria comunicación e imagen: Mujer

Secretaria formación: Hombre

Secretaria acción sindical: Mujer

Secretaria salud laboral: Hombre

Secretaria juventud y mujer: Mujer

Vocales: 2 Mujeres y 4 Hombres

Total:

- 6 Mujeres
- 7 Hombres

- Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar-FTCM

Por compañías:

Islas: Mujer

Flyker: Mujer

Atlántica: 2 Mujeres y un Hombre

Clever: 2 Mujeres y 2 Hombres

Pasarela: Mujer

Avis: Hombre

Guaguas: 4 Hombres

Total:

- 7 Mujeres
- 8 Hombres

- Evolución denuncias por Acoso Laboral en UGT

**Año 2006**

Sexo	Sector Servicios	Sector Construcción	Edad -35	Edad 35-45	Edad +45	<b>Total</b>
Mujeres	2		1		1	<b>2</b>
Hombres	2			1	1	<b>2</b>

**Año 2007**

Sexo	Sector Servicios	Sector Construcción	Edad -35	Edad 35-45	Edad +45	<b>Total</b>
Mujeres	23		16	7		<b>23</b>
Hombres	5	2	3	4		<b>7</b>

**Año 2008**

Sexo	Sector Servicios	Sector Construcción	Edad -35	Edad 35-45	Edad +45	<b>Total</b>
Mujeres	8		1	3	4	<b>8</b>
Hombres	3	1	2	1	1	<b>4</b>

Los datos sobre acoso laboral, muestran un aumento en la población femenina significativa respecto a los hombres. Muestra de la desigualdad y precariedad laboral, así como de la segregación ocupacional y sexismo en los puestos de trabajo, donde el

sector servicios es el que tradicionalmente muestra puestos más feminizados y masculinizados y del que depende económicamente la isla, al estar relacionado con turismo y sector hostelería, otros ámbitos con más precariedad, desigualdad y segregación ocupacional entre mujeres y hombres.

En general los cargos están representados por hombres, como podemos ver sobre todo en Metal, Construcciones y Afines donde existe aún más diferencia de representación de mujeres.

### **ÁMBITO POLÍTICO**

Del mismo modo que se hizo con sindicatos, se solicitó información a los principales partidos políticos de la Isla, PSOE, PP y CC.

#### **PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (PSOE)**

- **Concejales /as Ayuntamiento de Puerto del Rosario**

2 Mujeres

3 Hombres

- **Ejecutiva Local**

7 Mujeres

8 Hombres

- **Diputadas / os:**

1 Mujer

- **Diputados/as Autonómicos:**

2 Mujeres

1 Hombres

No nos facilitaron número de afiliados/as por no tener datos desagregados por sexo.

#### **PARTIDO POPULAR (PP)**

Número de afiliados/as en el Municipio de Puerto del Rosario: 997, no están desagregados por sexo.

• Concejales /as Ayuntamiento de Puerto del Rosario

2 Mujeres

2 Hombres

• Ejecutiva Local

5 Mujeres

6 Hombres

• Senadores /as:

1 Senadora

• Diputadas / os:

1 Diputada

• Parlamento

1 Mujer

1 Hombre

• Directores/as Generales del gobierno de Canarias:

1 Directora del Área de Salud de Fuerteventura

1 Directora de Promoción Turística

1 Director General de Ganadería

**COALICIÓN CANARIA (CC)**

• Concejales/as Ayuntamiento de Puerto del Rosario

1 Alcalde-Presidente

5 Concejales

6 Concejales

• Consejo Político Local

22 Hombres

21 Mujeres

• Diputados Autonómicos

1 Hombre

1 Mujer

• Cargos Públicos en el Gobierno de Canarias

1 Viceconsejera

1 Consejero

2 Directores Generales

En general la representación es casi paritaria, gracias al sistema de cuotas y la Ley de Igualdad, se ha conseguido que los partidos políticos tomen conciencia y sirvan de ejemplo, aunque aún queda trabajo por hacer como así lo muestran la distribución de cargos que aún se muestra cierto sexismo en la asignación de las responsabilidades.

✚ **ÁMBITO CULTURAL**

Decía Anthony Giddens (1989) que la "*Cultura se refiere a los valores que comparten los miembros de un grupo dado, a las normas que pactan y a los bienes materiales que producen. Los valores son ideales abstractos, mientras que las normas son principios definidos o reglas que las personas deben cumplir*".

La participación y representación de las mujeres en el ámbito cultural ha ido en aumento a razón de más participación de la mujer en la vida pública, pero existen notables diferencias y deficiencias al encontrarse con la estructura sexista de asignación de actividades de participación, lo vemos en los talleres, o en la muestra de calles con nombres de mujeres en el callejero del Municipio. Esto es consecuencia directa de la invisibilidad de las mujeres a lo largo de la historia, como autoras y como consumidoras de su propia cultura.

La oferta de ocio que se ofrece desde el Ayuntamiento empieza a mostrar los trabajos de las mujeres, como por ejemplo en el simposium de escultura, incluyendo un taller para mujeres, el mercado artesanal Vega de Tetir, donde se quiere aunar y

recuperar las tradiciones artesanas de la Isla y de sus artesanos/as y la participación de las mujeres artesanas de la Isla va en aumento, aunque la participación de mujeres y de hombres, con la idea de recoger las tradiciones artesanas, muestran las diferencias en cuanto a hombre y mujeres y los oficios que desempeñan.

También hay aumento de muestras de cine y ciclos de cine sobre mujeres y no sólo en fechas señaladas como el 25 de Noviembre o el 8 de Marzo, pero sigue siendo escasa. La agenda cultural del Municipio necesita movilizar a las mujeres en la participación de las obras de teatro quizá con un cartel más atractivo y cercano a la realidad puesto que se traen muchas obras de corte más comercial. Se debe producir un acercamiento a la realidad y necesidad de las mujeres en la oferta cultural en general.

La participación en el ocio y las actividades culturales de las mujeres se ve, también, influenciada por el trabajo reproductivo que siempre ha recaído sobre ellas y merma las posibilidades de que puedan acudir y participar en mayor medida en las actividades festivas. Además del cuidado de hijas e hijos y de otros familiares, se concluye que el desempeño de las labores del hogar tiende a verse incrementado durante esos días festivos, por la elaboración de comidas especiales, aumento de las coladas entre otras.

También se plantea el debate en torno a la participación de las mujeres en las comisiones de fiestas, entendiéndose que es menor, derivándose una menor incidencia de éstas como colectivo en el diseño festivo.

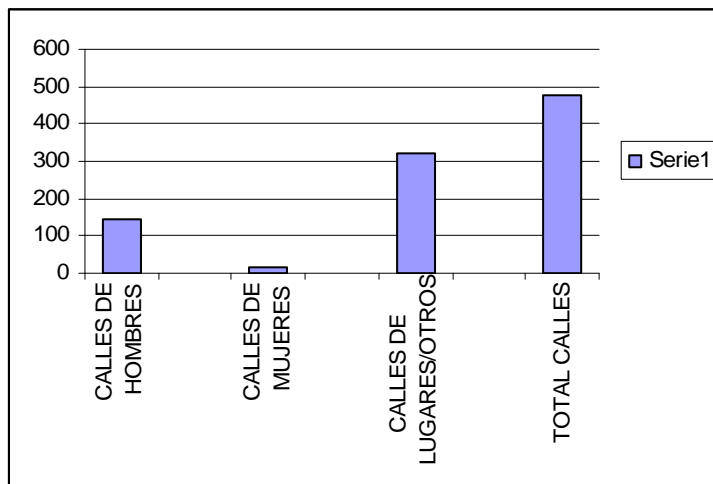
Como dato general, se plantea la insuficiencia generalizada de recursos para poder incluir el enfoque de género en la programación.

### **NOMBRES DE MUJERES EN LAS CALLES DE PUERTO DEL ROSARIO**

CALLES DE HOMBRES	143	Total Calles Hombres 29.86%
CALLES DE MUJERES	15	Total Calles Mujeres 3.13%
CALLES DE	321	Total Calles Lugares



LUGARES/OTROS NOMBRES NEUTROS		67.01%
TOTAL CALLES	479	Total 100%



Solemos reconocer la desigualdad de género en situaciones puntuales de la vida diaria (como la discriminación en el empleo o la falta de equilibrio en el reparto de responsabilidades familiares y profesionales), pero viejos y arraigados hábitos nos impiden detectarla con la misma facilidad en situaciones más generales que nos envuelven cotidianamente.

La toponimia de la ciudad es un ejemplo. Basta hacer un recorrido más o menos extenso por las calles de la ciudad, o considerar superficialmente el plano de Puerto del Rosario, para caer de inmediato en la cuenta de que aquí también está presente la discriminación de género: los topónimos masculinos en Puerto del Rosario superan en nueve veces a los femeninos.

Contar las historias de las mujeres que dan nombre a las calles de Puerto del Rosario no es únicamente hablar de ellas: es también hacerlo, en cierto modo, de las «ausentes»; de aquéllas a las que una cultura presidida esencialmente por valores masculinos ha decidido mantener en una «zona de sombra».

Es necesario destacar y denunciar que aún prevalecen numerosas calles con nombres que aluden a la época franquista y no democrática.

**Cursos y participación de mujeres y hombres (Principios de 2008), ofertados por el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, Concejalía de Cultura:**

<b>Nº CURSOS</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>
3 Calado	43		43
2 Corte y confección	23	1	24
2 Manualidades infantiles	18	10	28
4 Manualidades personas adultas	46	3	49
3 Pintura al óleo	44	1	45
2 Pachwork	29		29
1 Bailes del mundo	10	2	12
1 Bailes típicos	14	4	18
1 Ganchillo	12		12
1 Papahuevos	5	8	13
1 Vestimenta tradicional	10		10
1 Creatividad verbal	6	4	10
1 Improvisación	14	8	22
1 Folclore	9	3	12
1 Palma	9	1	10
1 Telar	9		9
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>45</b>	<b>346</b>
<b>Porcentajes</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	

En el año 2003 se realizó un estudio, encargado por el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, sobre las Necesidades y Demandas de Actividades de Ocio y Tiempo Libre de la Mujer en el Municipio de Puerto del Rosario a Edei, Consultores de Dirección.

En el estudio ya entonces se mostraba que una de las principales causas a la escasa asistencia de los cursos/talleres, es el condicionamiento de las cargas familiares y laborales, falta de transporte público, percepción de estos cursos/talleres como espacios femeninos, entre otros. Se recomendaba para paliar estas deficiencias creación de guarderías, ofertar talleres paralelos a niños/as en esas horas, información y sensibilización a adultos y jóvenes para derribar prejuicios, ofertar formación

cualificada, ampliación de horarios, como medidas a resaltar más importantes. Debilidades y fortalezas que aún hoy siguen manifestándose como podemos apreciar.

## **VALORACIÓN**

La participación de las mujeres en el ámbito empresarial, asociativo-participativo y cultural está directamente relacionado con la participación de las mujeres en la vida pública. Vemos cómo hay dos tendencias, una las mujeres participan en menor medida que los hombres y por otro lo hacen en puestos o niveles de menor responsabilidad.

Se ha producido una invisibilización de las mujeres, en los libros de texto, en las calles del Municipio, en la cultura en general. La recuperación de la memoria histórica de la participación de las mujeres en la vida pública de Puerto del Rosario es un factor decisivo para la promoción de su participación y para la desaparición del concepto de espacio público como ámbito exclusivo de los hombres. Hablamos también de incluir la diversidad de mujeres a nivel de multiculturalidad y orientación e identidad sexual. Así por ejemplo iniciativas como el Museo Digital de Puerto del Rosario debería contar con una iniciativa que mostrara la diversidad y la realidad de las mujeres en todos los ámbitos del Municipio.

La conciliación entre la vida profesional y personal, mediante el reparto de responsabilidades domésticas y familiares y la promoción de servicios como guarderías, es un factor decisivo en la promoción de la participación de las mujeres en talleres y toda la oferta formativa y cultural del Municipio. La ausencia de este tipo de medidas provoca no la doble, sino la “triple jornada”: trabajo remunerado, trabajo doméstico o familiar y participación.

La participación de las mujeres a nivel asociativo tiene lugar, preferentemente, en organizaciones sociales. El nivel político, sindical o la participación social forman parte del sistema de género. Sus actividades y organizaciones no están al margen de las relaciones diferenciales de género, que a su vez son relaciones de poder que determinan las formas de participación diferencial de mujeres y hombres. Así, las mujeres participan en organizaciones masculinizadas: históricamente integradas por hombres, con un funcionamiento y dinámicas propias de los hombres, en reuniones, asambleas y horarios.

En estas organizaciones, la participación de las mujeres tiene lugar en los niveles más bajos de la organización, y su número no tiene un reflejo proporcional en los ámbitos de toma de decisiones.

El uso del tiempo y del espacio se ajusta más a las necesidades de ellos. El tiempo se dilata, y a menudo las reuniones tienen hora de comienzo pero no de final. La menor disponibilidad para “estar” de las mujeres hace que, a menudo, se ausenten en los momentos más decisivos de las reuniones de partidos, sindicatos u otras organizaciones sociales.

La participación de las mujeres en el ámbito político es fundamental para lograr la igualdad plena. Hasta que las mujeres no tengan una presencia más numerosa y cualificada en la toma de decisiones, su situación de desigualdad seguirá existiendo en todos los ámbitos de su vida. Pero la progresiva presencia de las mujeres en el ámbito político ha ido de la mano de una general desconfianza de las personas votantes hacia los partidos. No sabemos el número de mujeres afiliadas a los partidos políticos, pero los datos de otros estudios a nivel regional y estatal muestran menor presencia de mujeres y por tanto de sus reivindicaciones.

Por otro lado, el sistema de cuotas a pesar de mostrar un ligero aumento de mujeres, aún existen marcadas desigualdades entre mujeres y hombres en los cargos, a pesar de una gran presencia mediática de mujeres, los altos cargos los ostentan los hombres.

En cuanto a la participación sindical no hemos podido contar con datos más amplios, puesto que en unos casos no nos han facilitado la información y otros aún estamos pendientes de ella. Pero podemos hacer una valoración de diferencias de poder, y de representación sindical en delegados/as y en representantes de comités de empresas, como observamos anteriormente, según datos de UGT, que conjuntamente con el análisis provincial y estatal, las mujeres tienen menor representación en afiliación y en delegadas sindicales. Se añade además la peculiaridad de la Isla en cuanto al motor económico y su excesiva dependencia del sector hostelería-comercio, turismo y servicios, donde siempre han existido la segregación ocupacional, el sexismo y la

desigualdad laboral, por motivos del sistema sexo-género de estructuración de la sociedad.

#### FUENTES UTILIZADAS

- DIFERENTES ENTIDADES, ASOCIACIONES E INSTITUCIONES DE LA ISLA
- ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE FUERTEVENTURA (AMEF)
- CÁMARA DE COMERCIO
- MANCOMUNIDAD CENTRO-NORTE
- CONCEJALÍA DE CULTURA, PARTICIPACIÓN Y TURISMO DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO
- CEAR
- CRUZ ROJA
- CÁRITAS
- CENTRO DE MAYORES DE PUERTO DEL ROSARIO
- PARTIDOS POLÍTICOS: PSOE, PP Y CC
- CCOO, UGT Y SU ESTUDIO “*ESTUDIO SOBRE EMPLEO Y DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN FUERTEVENTURA*”

#### **ÁREA DE INVESTIGACIÓN.**

#### **6. SALUD, DEPORTE Y USOS DE LOS TIEMPOS**

Sigue existiendo diferente distribución del tiempo entre mujeres y hombres consecuencia representativa de las diferencias establecidas según los roles. Las mujeres tradicionalmente se han dedicado a labores de tipo reproductivo como son el cuidado de la casa y de la familia. Las tareas destinadas a los hombres eran las de carácter más productivo. En la actualidad, las mujeres se han incorporado al espacio de lo productivo, al mercado laboral y también al ocio y la cultura, pero no lo han hecho del mismo modo que los hombres deberían dedicarle al cuidado de la casa y la familia. Esto ha supuesto que sean las mujeres las que sigan teniendo que hacer frente al trabajo doméstico, al tiempo que lo compaginan con el trabajo remunerado fuera del hogar. Esta situación va a tener un reflejo directo en el reparto, el uso y la disponibilidad del tiempo que hacen mujeres y hombres.

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes. En el deporte y el ocio y tiempo libre de las mujeres del Municipio sigue habiendo diferencia con respecto a los hombres, indicador de que la igualdad aún debe trabajarse también en estos ámbitos. Esta distinción de roles según el sexo, en base a una diferenciación y discriminación de género, también implica que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes.

Los datos de las encuestas realizadas a la población del Municipio nos muestran la desigual distribución del tiempo, vemos cómo las mujeres piensan que los hombres disponen de más tiempo libre y en general los hombres disponen de más tiempo para necesidades personales que las mujeres, así como el hombre dedica menos tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de otras personas, donde hay un gran porcentaje que no dedica nada de tiempo a ello. Esto tiene consecuencias directas sobre la salud de las mujeres, la disposición de su tiempo y la posibilidad de dedicarlo a posibles actividades deportivas.

**Gráfico de barras**

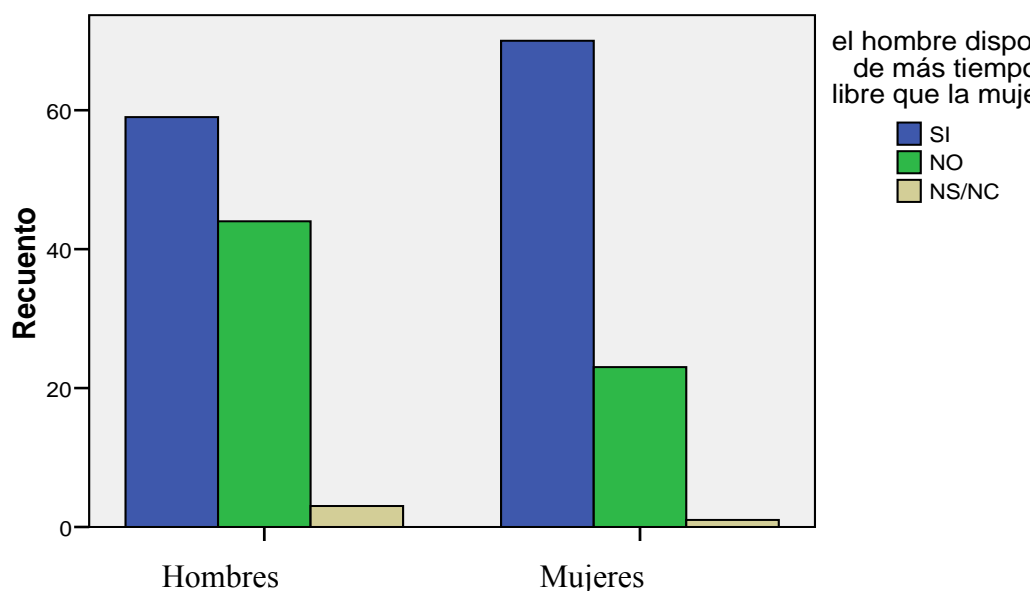


Gráfico de barras

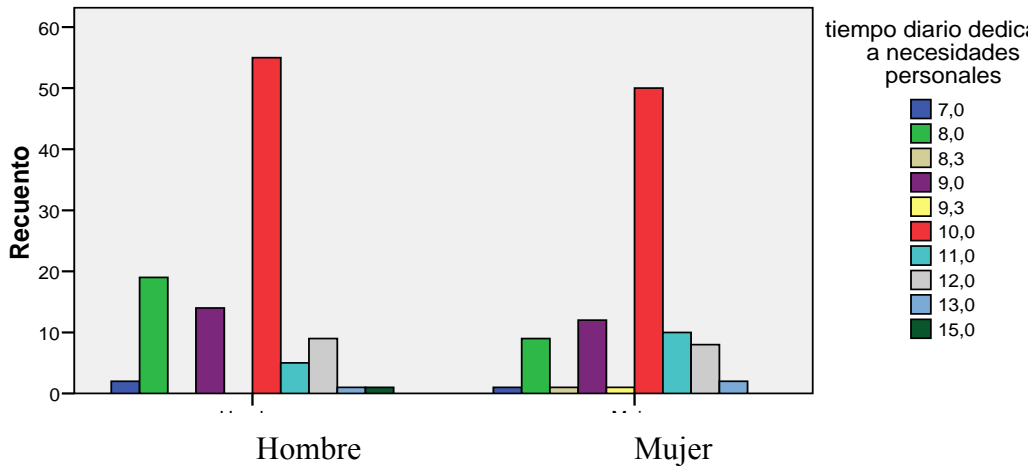


Gráfico de barras

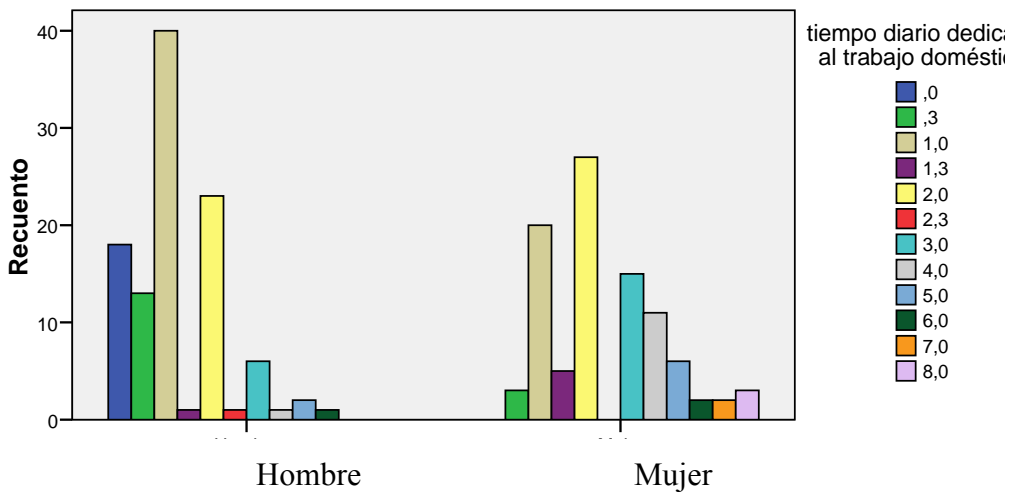
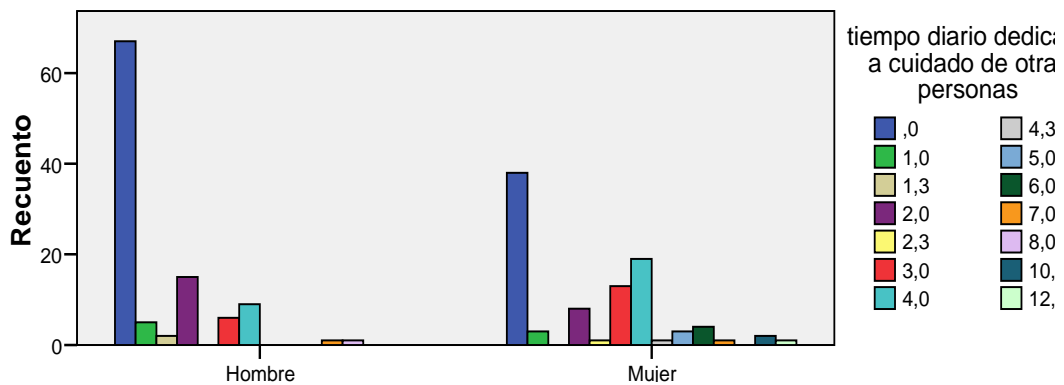
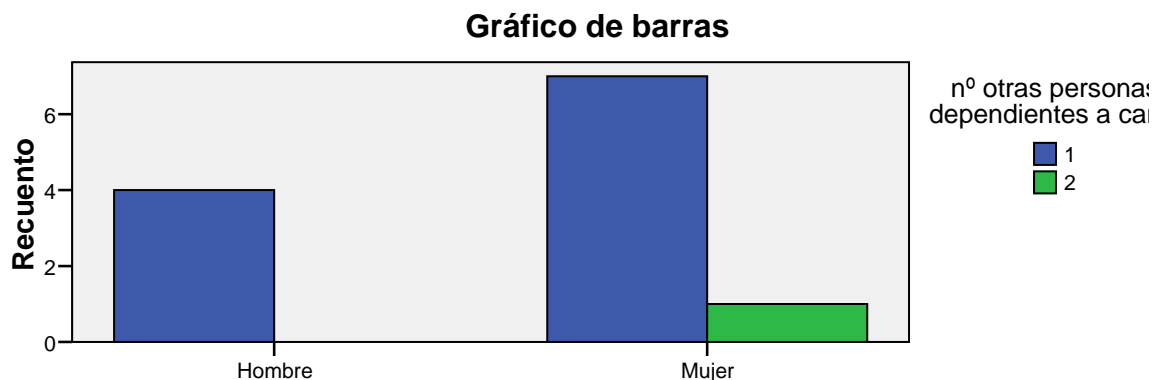


Gráfico de barras





Esta menor disponibilidad de tiempo libre está influenciada por factores de tipo social y carácter estructural más amplios, como son los roles de género, la presión social orientada hacia el cumplimiento de un tipo de tareas por parte de las mujeres, los procesos diferenciados de educación y socialización, las diferentes inquietudes y preferencias existentes entre mujeres y hombres. Así, el acceso general al tiempo libre se significa como más dificultoso en el caso de las mujeres.

## **DEPORTE**

A pesar de la progresiva participación de las mujeres en la vida pública, la representación sigue teniendo enormes diferencias también en lo relativo a la participación en el deporte. De este modo, a pesar que la mujer puede practicar deporte del mismo modo que el hombre, sin embargo, tal y como reflejan las estadísticas y las encuestas la proporción de mujeres que realizan deporte, así como el tiempo que dedican al mismo es significativamente menor.

Por otro lado, las mujeres no tienen las mismas posibilidades de dedicarse profesionalmente al mundo deportivo que los hombres. Además, los medios de comunicación dan una clara preferencia a la emisión de campeonatos deportivos masculinos frente a los femeninos, lo que es un reflejo de los condicionamientos y estereotipos sociales que aún perviven en nuestra sociedad.

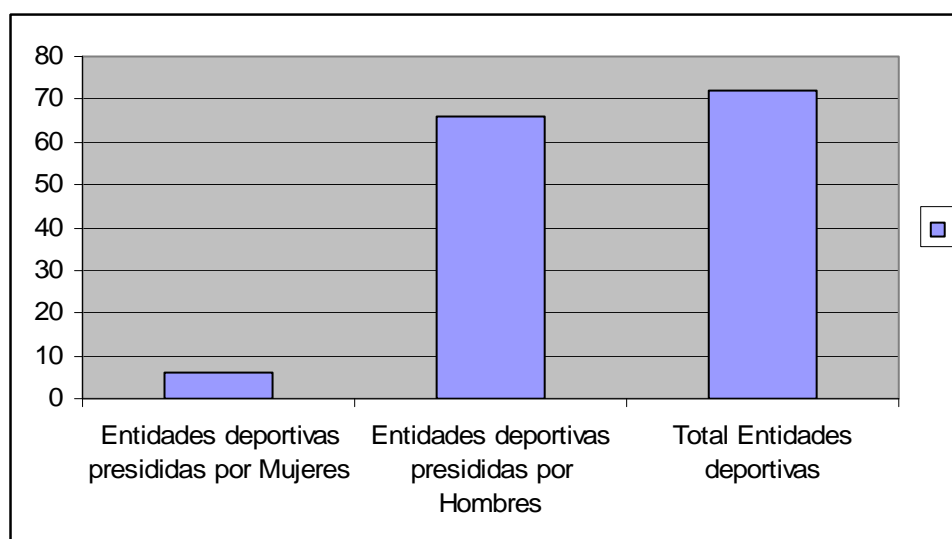
Vemos diferencias en la representación de mujeres y hombres en entidades deportivas presididas por mujeres y por hombres, así como el tipo de entidad deportiva



que preside. Datos facilitados por la Consejería de Deportes y Caza del Cabildo Insular de Fuerteventura, nos mostraron que las entidades deportivas presididas por mujeres son de disciplinas como gimnasia o hípica, mientras que las presididas por los hombres son de fútbol, caza, baloncesto...etc. Esto nos muestra una clara desigualdad marcada por los estereotipos sexistas y las diferencias en las prácticas deportivas que fomentan la desigualdad y el sexismo, también en el mundo deportivo.

### ENTIDADES DEPORTIVAS DE PUERTO DEL ROSARIO

Entidades deportivas	Presididas por hombres	%	Presididas por mujeres	%
72	66	92%	6	8%



Las diferencias entre las entidades deportivas que son presididas por mujeres es muy inferior a las presididas por los hombres y esto teniendo el añadido de que la mayoría de las que son presididas por mujeres son entendidas como actividades deportivas “para mujeres”, habiendo una gran diferencia con respecto a los hombres presidentes de actividades deportivas, culturalmente masculinizadas. La diferencia muestra que a pesar de que hay un aumento en la representación de las mujeres en puestos de dirección deportiva, siguen siendo mayoritariamente los hombres los que disponen de estos cargos, con la consecuente no visibilización de la realidad de las mujeres, la posible discriminación en deportes “masculinizados” y el mantenimiento de estereotipos y creencias deportivas discriminatorias.

Los datos los confirman también desde la instalación deportiva Municipal de la Piscina de Puerto del Rosario, que a pesar de tener una gran representación de mujeres, la dirección la lleva un hombre, al igual que el responsable de mantenimiento, así como de la limpieza se encargan las mujeres o en recepción, que tampoco figura ningún hombre.

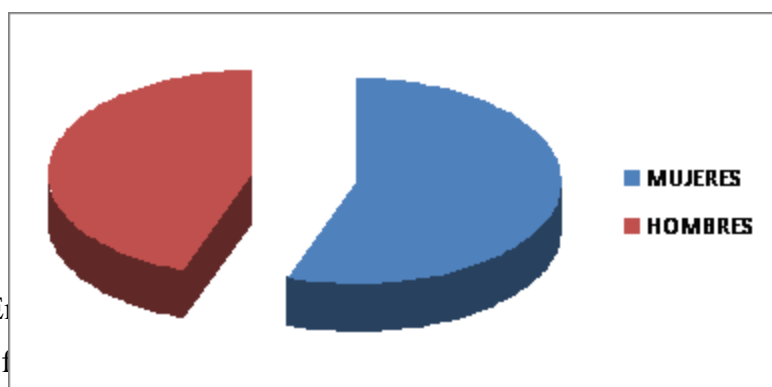
### **Piscina Municipal de Puerto del Rosario**

Tabla: Sexo por Puestos de trabajo. Inture-Pazos Puerto del Rosario UTE

<b>PUESTO</b>	<b>Nº de trabajadores</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Director técnico	1	0	1
Coordinación Actividades Acuáticas	1	1	0
Recepción	3	3	0
Monitores Sala musculación	3	2	1
Socorristas- monitores	8	3	5
Monitores Actividades dirigidas	4	2	2
Fisioterapia	1	0	1
Masaje y tratamientos	1	1	0
Responsable mantenimiento	1	0	1
Mantenimiento limpieza	1	0	1
Limpieza	3	3	0
	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>12</b>

Representación grafica: **Sexo trabajadores Inture-Pazos Puerto del Rosario UTE**

Instalación: Piscina Municipal de Puerto del Rosario



El  
of

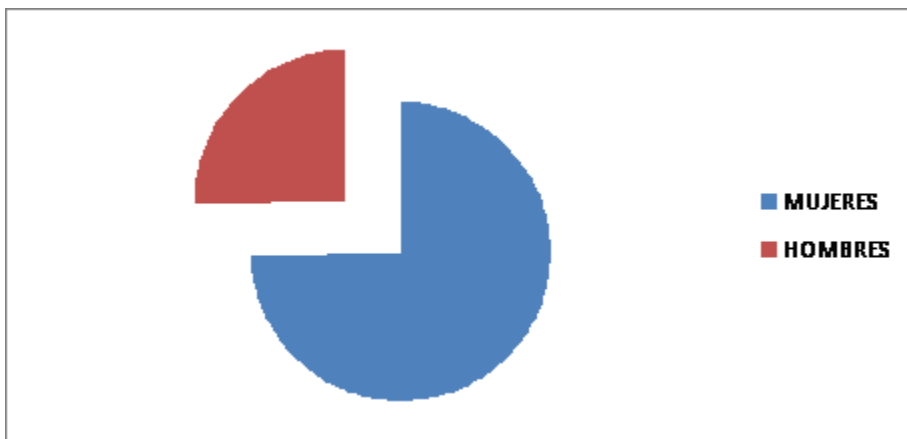
instalaciones deportivas que

Tabla: Sexo por tipos de actividades en la instalación.

ACTIVIDAD	MUJERES	HOMBRES
Abonados piscina	38%	62%
SPA	65%	35%
Musculación	33%	66%
Aerobic	95%	5%
Ciclo indoor	86%	14%
Pilates	91%	9%
Taichí	96%	4%
Local fitness	100%	0%
G.A.P.	100%	0%
Cursos actividades acuáticas	65%	35%
Servicio de fisioterapia	68%	32%
Servicio de quiromasaje	64%	46%
	75%	26%

Representación grafica: Sexo por tipo de actividades en la instalación.

Inture-Pazos Puerto del Rosario UTE



Hay una abrumadora mayoría de mujeres que practican deporte en las diferentes instalaciones, pero observamos un claro sexismo en la elección de las actividades, así, las mujeres se decantan por aerobic, pilates, ciclo indoor, taichí o el caso de G.A.P o

Local Fitness donde no existe participación de hombres. Por otro lado ellos prefieren musculación y piscina.

### **Práctica deportiva infantil**

Otra notable diferencia la encontramos en la participación deportiva a nivel infantil. Según los datos facilitados por la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, la participación de los niños y las niñas según sus elecciones deportivas, muestra ese sexismo que empieza a manifestarse en edades tempranas y en el ámbito deportivo.

Las prácticas deportivas en las que participan los niños están atribuidas a la potencia, la velocidad, resistencia y contacto físico, permitiéndose cierto grado de agresividad. Las prácticas deportivas en las que participan las niñas siguen siendo más estáticas, con contacto físico restringido y predominando más la colaboración que la competitividad.

No hay que obviar que se está produciendo un cambio progresivo, a la par que las mujeres han ido aumentando su presencia en todos los ámbitos de la sociedad, pero tampoco hay que obviar que los condicionamientos culturales siguen estando presentes.

### **Actividades deportivas infantiles 2007-2008**

<b>Actividades deportivas</b>	<b>Niñas</b>	<b>%</b>	<b>Niños</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Atletismo	12	52	11	48	23
Baile de salón	189	88	26	12	215
Baile deportivo	26	93	2	7	28
Baloncesto	32	42	45	58	77
Balonmano	4	50	4	50	8
Capoeira	5	29	12	71	17
Danza jazz	47	87	7	13	54
Fútbol	2	1	260	99	262
Fútbol sala			17	100	17
Gimnasia rítmica	31	100			31

Hockey			3	<b>100</b>	3
Kárate	25	45	30	55	55
Lucha canaria	3	23	10	77	13
Mini tenis	1	14	6	86	7
Padel			1	100	1
Patinaje	29	91	3	9	32
Tenis	17	53	15	47	32
Triatlón			4	100	4
Voleiball	1	50	1	50	2
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>48%</b>	<b>457</b>	<b>52%</b>	881

Los números de participación inferior de las niñas en actividades como el fútbol, fútbol sala(nula participación), hockey, baloncesto...etc. a diferencia de actividades como bailes de salón, baile deportivo, danza jazz, patinaje...etc. evidencian desigualdades que hacen necesarias una reorientación alejada de estereotipos sexistas, discriminaciones en la participación de deportes como el fútbol o fútbol sala...etc. Diferencias que se deben en gran medida a la concepción masculina y femenina del deporte, los estereotipos deportivos, fomentada en muchos casos desde la propia familia.

Hay un aumento en la representación de las niñas y niños en todas las modalidades deportivas, pero se requieren campañas de educación y sensibilización no sexistas para derribar muchos prejuicios que aún existen.

***Pero ¿ Cuáles son los motivos para el abandono del deporte por parte de las mujeres en la adolescencia?***

- Se produce un cambio de intereses, puesto que se dedica mayor atención a las relaciones sociales.
- La oferta deportiva no se adapta a sus intereses y deja de responder a sus necesidades.
- Dedicar más tiempo a otras actividades como son los estudios.
- Las decisiones de los padres y madres, que en ocasiones favorecen el abandono de hábitos deportivos por malas notas o como cualquier otro castigo.
- No haber consolidado hábitos de vida deportiva activa y de vida saludable.

## Práctica deportiva adulta

En cuanto a la participación de personas adultas en el deporte, vemos que las diferencias se mantienen en cuanto a qué actividad deportiva se practica, según se es hombre o según se es mujer. Estas diferencias, que empiezan a notarse desde la infancia, nos hacen reflexionar y pensar que el sexismo se transmite y empieza a manifestarse desde edades tempranas y que en la edad adulta, una vez se ha socializado en todos los ámbitos de la sociedad, los estereotipos y los prejuicios se trasladan en las prácticas deportivas. Observamos cómo empieza a verse la participación de la mujer en disciplinas deportivas masculinizadas, del mismo modo que la visibilidad y la incorporación de las mujeres a la vida social se está realizando. Pero estos datos de avance no nos pueden hacer adoptar una posición de triunfalismo, porque a la luz de los datos en la infancia, el sexismo y las desigualdades se siguen manifestando.

### Actividades deportivas personas adultas 2007-2008

Actividades deportivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Baile deportivo	2	100			2
Baile de salón	92	75	31	25	123
Balonmano	1	100			1
Fútbol			1	100	1
Gimnasia rítmica	1	100			1
Mantenimiento	60	97	2	3	62
Padel	10	91	1	9	11
Tenis	10	50	10	50	20
Yoga	50	83	10	17	60
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>80%</b>	<b>55</b>	<b>20%</b>	<b>281</b>

Comparativamente se puede hacer una reflexión de la participación de mujeres y hombres adultos similar a la infantil. Las mujeres siguen participando en actividades feminizadas, mientras que los hombres se ciñen a actividades más masculinizadas. No obstante la participación de personas adultas está sujeta en la mayoría de los casos a la disponibilidad de ocio y tiempo libre de cargas y/o responsabilidades familiares y de no trabajar.

## **SALUD Y BIENESTAR SOCIAL**

La Organización Mundial de la Salud OMS define el concepto de Salud como *“El Estado de Bienestar Físico, Mental y Social, estado que abarca todos los ámbitos de la vida y que se halla relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja [...]”*. Existe diferente situación entre mujeres y hombres respecto a la salud, debido a su diferente situación social, económica y cargas y responsabilidades familiares, factores a tener en cuenta en la construcción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Los pasos realizados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres han dado lugar a una importante mejora de las condiciones de las mujeres en todos ámbitos y con ello de su salud y bienestar social, sin embargo aún es necesario seguir avanzando hacia la consecución de un mayor bienestar de las mujeres, que presentan diferencias como hemos observado, en diferencias en el uso de los tiempos. La salud, además de por factores biológicos, está determinada por el contexto social, económico, político y laboral de las personas, de manera que a la hora de abordarla habrá que tener en cuenta las condiciones de vida de las personas.

Este contexto está cambiando y modificándose continuamente; aspectos como sociedad de consumo, cambios en las condiciones de vida (crisis económica y del estado de bienestar) y de trabajo, en los modelos y valores socioculturales (individualismo, culto al cuerpo, eterna juventud, belleza, ecología, libertad, realización personal, igualdad de derechos). La rígida división de roles entre hombres y mujeres se está flexibilizando, más por parte de las mujeres que de los hombres, en una sociedad que mantiene su articulación en torno a la economía y el beneficio económico más que en torno al cuidado de la vida y en la que persiste una desvalorización del trabajo doméstico.

De partida existen tres factores que influyen directamente sobre la salud de las mujeres de Puerto del Rosario, exclusivas que les diferencia de los hombres y son:

### **1. La doble jornada**

Se conoce como la doble actividad que realizan las mujeres, una fuera del hogar con trabajo remunerado y otra la llegar a casa con el trabajo doméstico y las cargas familiares, este trabajo no retribuido. Como hemos visto en las encuestas, las mujeres del Municipio dedican con diferencia, más tiempo que los hombres a dichas tareas. Debido a esta sobre carga se multiplica por dos las posibilidades de sufrir estrés y depresión, enfermedades que influyen directamente en su calidad de vida personal, familiar y laboral.

### **2. La diferente percepción de la salud en las mujeres**

Todos estos factores sociales se relacionan con las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el modo de entender y percibir la salud, en la forma de enfermar, de cuidarse y de curarse.

Las mujeres tienen una percepción más integral, entendiendo que todos los factores que les rodean influyen directamente sobre su salud. Los hombres, en cambio, tienen una percepción más corporal, más biológica, entendiéndola como padecimientos corporales. Son estas enfermedades, las puramente corporales o biológicas, las que sí se les ofrece cobertura sanitaria, en contra posición a las mujeres, que demandan una salud integral que no se atiende a través de los servicios sanitarios. Las dolencias que afectan mayoritariamente a mujeres (depresión, estrés o fibromialgia) son difícilmente diagnosticables y aún hoy en día se tiene la sensación de no ser reconocidas como enfermedades.

### **3. Falta de estudios sobre la salud y bienestar social en mujeres y hombres en el Municipio de Puerto del Rosario.**



Hemos recurrido al Estudio sobre la Salud de Canarias del 2004, a las encuestas realizadas a la población del Municipio y a las Estadísticas de Género de Canarias, debido a la inexistencia de estudios locales. Por tanto, se hace necesario un estudio y un tratamiento y seguimiento integral del estado de la salud, de los hombres, pero sobre todo de las mujeres del Municipio. Aquí también hablamos de mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, que no se reconocen en los protocolos ginecológicos y se manifiesta una presunta heterosexualidad en los cuestionarios y las exploraciones ginecológicas.

## **VALORACIÓN**

Hemos observado la diferente percepción y realidad de las mujeres sobre su salud, la falta de estudios sobre salud y la diversidad de mujeres y hombres a nivel Municipal, la doble jornada que afecta a las mujeres y en general la desigual visión y tratamiento de las enfermedades de unas y otros. Esto sumado a la escasa información y falta de estudios nos deja una visión limitada, pero se muestra una necesidad de crear redes de apoyo de salud integral a las mujeres y jornadas de formación e información tanto al personal profesional como a la población en general.

Por otro lado debemos abordar el sexismo en el deporte también de una manera integral, abordando la esfera familiar, donde se aprenden valores y reciben mensajes de lo que se considera necesario para su desarrollo personal. Desde la escuela, que se está dando más importancia a la educación física desde una vida saludable pueden y deben transmitir el mensaje de deporte igualitario y práctica deportiva alejada de estereotipos y prejuicios. También debemos abordar el sexismo desde las propias instituciones ofreciendo programas deportivos integradores para ambos sexos y transmitiendo valores de igualdad. Todo ello nos mostrará modelos alejados de roles de género, donde en muchos casos bajo las ideas de masculinidad y feminidad se encuentra una vez más la homofobia que existe en el deporte, precisamente por los prejuicios e ideas erróneas que se tienen.

Los prejuicios deportivos están muy ligados al papel que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad, sujetos a modelos de masculinidad y feminidad que suponen una barrera deportiva a deportes y deportistas. Es importante hacer esta mención puesto que los prejuicios que subyacen en la mayoría de las elecciones

deportivas están sujetos a este tipo de modelos, como así se reflejó en las encuestas realizadas.

Desde los medios de comunicación debe existir imparcialidad, puesto que suponen un fuerte impacto en las opciones y opiniones de la infancia y de las personas adultas en las prácticas deportivas. No debemos olvidar que los medios de comunicación están formados por hombres y mujeres que a su vez, tienen o pueden tener sus propios prejuicios y barreras deportivas. Es por ello necesario sensibilizar y educar a los medios de comunicación para la igualdad deportiva.

El uso diferenciado de los tiempos entre mujeres y hombres es consecuencia de la distribución sexista de los roles en la sociedad y de los espacios. Además el trabajo reproductivo y de cuidados recae mayoritariamente en las mujeres, sumado al escaso tiempo del que disponen para poder participar en actividades deportivas, esto incide posteriormente en su salud, que hemos visto debe abordarse de manera integral. Es un ciclo interrelacionado y complementario a su vez, por eso debemos abordar estas desigualdades de manera exhaustiva con acciones y campañas explícitas de sensibilización y de dotaciones de mejora en infraestructuras municipales como guarderías con horarios flexibles en este caso para poder realizar deporte, demanda generalizada de la población común en todas las áreas de investigación. Por lo tanto son las medidas de conciliación, sensibilización y formación las que deben implementarse en el Municipio.

## FUENTES UTILIZADAS

- ESTUDIO SOBRE LA SALUD DE CANARIAS.
- ESTADÍSTICAS DE GÉNERO DE CANARIAS.
- ENCUESTAS A LA POBLACIÓN DE PUERTO DEL ROSARIO.
- CONCEJALÍA DE DEPORTES DEL AYTO. PUERTO DEL ROSARIO.
- CONSEJERÍA DE DEPORTES Y CAZA DEL CABILDO DE FUERTEVENTURA.
- ENCUESTAS SOBRE HáBITOS Y ESTEREOTIPOS DEPORTIVOS.
- INFORME SOBRE PRÁCTICAS DEPORTIVAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER.
- INTURE-PAZOS. PISCINA MUNICIPAL DE PUERTO DEL ROSARIO
- ENCUESTAS A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO

**7. ÁREA DE INTERVENCIÓN**  
**EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO EN IGUALDAD.**  
**ANÁLISIS DEL PERSONAL Y DE LA INSTITUCIÓN**

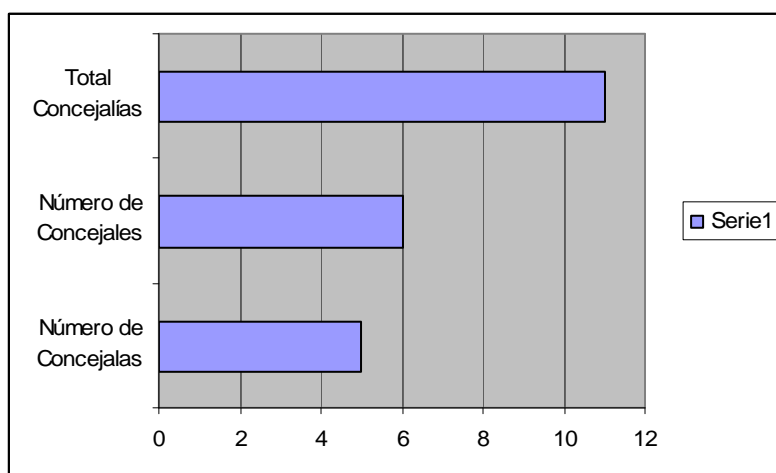
El Ayuntamiento como institución, no sólo es una parte de gobierno del municipio, sino la institución más cercana a la ciudadanía, y por ello la que más influencia puede ejercer. Pero al mismo tiempo, es el lugar de trabajo, una empresa para la que trabajan muchas personas.

Como administración, el Ayuntamiento debe garantizar los derechos de las mujeres y la implantación de las políticas de Igualdad a toda la ciudadanía del Municipio. Esto nos lleva a hacer una reflexión dentro de la propia institución, puesto que no se puede proyectar al exterior lo que no se ha logrado en el interior. Nuestro objetivo es que cada una de las Áreas municipales incorpore la perspectiva de género en todas y cada una de sus acciones, y ello desde el origen del diseño político hasta la concreción técnica de los servicios, planes, programas, y evaluaciones.

**DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CARGOS POLÍTICOS  
Y PERSONAL MUNICIPAL**

El grupo de gobierno del Ayuntamiento de Puerto del Rosario está representado por un Alcalde y once concejales y concejalas, de los cuales, cinco son mujeres y seis son hombres.

Número de Concejalas	5	45,45%
Número de Concejales	6	54,55%
Total Concejalias	11	100%



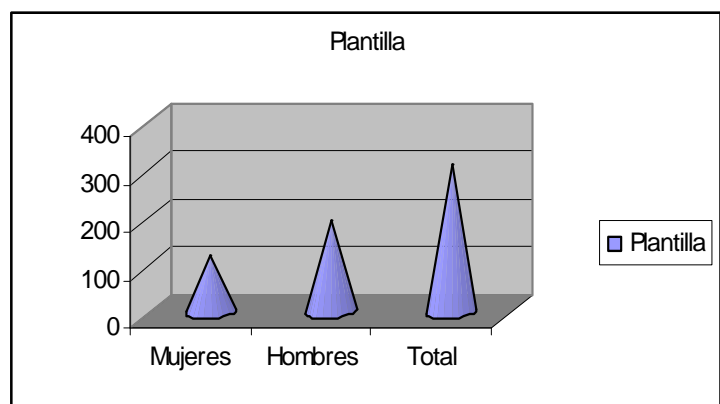
- La distribución de las Concejalías entre las Concejalas se centra en:
  - Deportes, Juventud, Igualdad, Festejos, Solidaridad, Cultura, Educación, Comercio, Medio Ambiente, Relaciones Institucionales, Obras y Servicios entre otras.
- La distribución de las Concejalías entre los Concejales se centra en :
  - Urbanismo, Planeamiento, Economía, Hacienda, Personal, Nuevas tecnologías, Servicios Sociales, Familia, Agricultura, Ganadería, Pesca, Parques y Jardines, Tráfico, entre otras.

Vemos la diferencia sobre los tipos de concejalías que ostentan los cargos y existe un marcado sexismo y estereotipo. Los Concejales lo son de concejalías que tienen gran peso en la economía y el desarrollo del municipio, mientras que las Concejalas se distribuyen más en servicios a la ciudadanía. Esto supone una marcada feminización y masculinización de los cargos y las responsabilidades, a pesar de rozar la paridad.

Las diferencias las seguimos apreciando en la contratación de mujeres y hombres, existiendo una diferencia en la preferencia de la contratación para los hombres de un 22% más que las mujeres.

## **PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO**

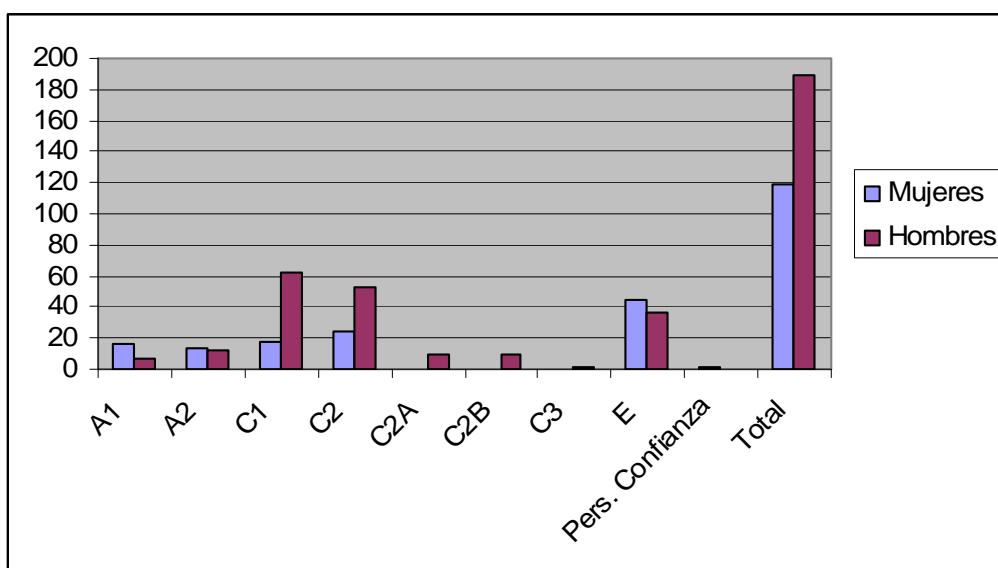
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla	119	39%	189	61%	308



En cuanto a la distribución del personal por categorías, las mujeres superan a los hombres en la categoría A1 y A2, en cambio en categorías como C1, C2 son los hombres los que tienen más representación, incluso en C2A y C2B, las mujeres no tienen contratación, puestos que veremos a continuación que corresponden a puestos de trabajo feminizados y masculinizados, como personal del limpieza o bomberos.

### DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR CATEGORÍAS

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	16	70%	7	23%	23
A2	14	54%	12	46%	26
C1	18	22.5%	62	77.5%	80
C2	24	31%	53	69%	77
C2A			9	100%	9
C2B			9	100%	9
C3			1	100%	1
E	45	56%	36	44%	81
Pers. Confianza	2	100%			
Total	119	39%	189	61%	308



En puestos como policía local, delineante, bombero, capataz, peón, oficial del 2ª, vigilante, las mujeres tienen escasa y en algunos casos, nula representación. En cambio hay más mujeres Técnicas de grado medio y superior, en contraposición con puestos como monitora, animadora, subalterna o limpiadora, donde hay una abrumadora mayoría de mujeres.

Esto nos muestra la desigual distribución de los puestos que se muestran claramente feminizados y masculinizados, generando desiguales expectativas de promoción y desarrollo dentro del propio Ayuntamiento.

#### **DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO Y SECTOR ACTIVIDAD**

Puestos de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Policía Local	1	3%	38	97%	39
Oficial Policía Local			9	100%	9
Inspector Policía Local			1	100%	1
Peón			31	100%	31
Tco. Grado Superior	7	70%	3	30%	10
Tco. Adm. Especial	18	75%	6	25%	24
Tco. Adm. Gral			3	100%	3
Secretaria Gral	1	100%			1
Tco. Grado medio	4	40%	6	60%	10

Encargado Gral			1	100%	1
Delineante			4	100%	4
Aux. Adm.	23	61%	15	39%	38
Ayte técnico de tráfico			1	100%	1
Administ.	10	59%	7	41%	17
Bombero			12	100%	12
Monitora SS.SS.	1	100%			1
Coordinador/ra cultura	1	50%	1	50%	2
Maestro industrial			2	100%	2
Oficial de 1ª	1	4%	22	96%	23
Animadora sociocultural	2	100%			2
Animadora sociocomunitaria	1	100%			1
Vigilante Dep. municipal			2	100%	2
Informador juvenil			1	100%	1
Cabo bombero			1	100%	1
Capataz			5	100%	
Oficial de 2ª			13	100%	13
Subalterna/o	9	82%	2	18%	11
Limpiadora	31	100%			31
Aux. Serv. domicilio	4	100%			4
Notificadora	1	100%			1
Monitora	1	100%			1
Animadora dep. cultural	1	100%			1
Ayte. informática			2	100%	2
Ayte. medio ambiente	1	100%			1
Personal de confianza	2	100%			2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>39%</b>	188	<b>61%</b>	308

**ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN CADA  
DEPARTAMENTO**

La distribución de puestos de personal en los principales departamentos son:

- Servicios Jurídicos: Mayoría de hombres.
- Prensa: Puesto ocupado por un hombre.
- Recaudación: Hay similar distribución.
- Intervención: Mayoría de mujeres.
- Registro: Mayoría mujeres.
- Archivo: Mayoría de hombres.
- Personal: Similar distribución de puestos.
- Catastro: Mayoría de hombres.
- Estadística: Mayoría de hombres.
- Informática: Mayoría de hombres.
- Tráfico: Mayoría hombres.
- Servicios: Mayoría hombres.
- Festejos: Mayoría hombres.
- Policía Local: Mayoría hombres.
- Bomberos: Exclusivamente puestos ocupados pos hombres.
- Servicios Sociales: Mayoría mujeres.
- Limpiadoras: Exclusivamente mujeres.
- Planeamiento: Mayoría hombres.
- Urbanismo: Mayoría hombres.
- Parques y jardines: Mayoría hombres.
- Biblioteca- cultura: Mayoría mujeres.
- Juventud: Puesto ocupado por una mujer.
- Deportes: Mayoría hombres.

La conclusión no deja lugar a dudas, los departamentos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, están sesgados por un claro sexismo. La desigualdad en algunos departamentos, visibiliza la segregación por género que requiere de una reestructuración y del compromiso de la incorporación de la perspectiva de género en la contratación y en los puestos sobre los que se realizan las contrataciones.

## **USO SEXISTA DEL LENGUAJE Y ANÁLISIS DEL CONVENIO DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO**



La Concejalía de Servicios Sociales editó un manual/guía para el uso no sexista del lenguaje, así como la Mancomunidad Centro-Norte editó también otro de cara a recomendaciones para ello. No se han realizado más campañas y es necesario hacer normativo el uso no sexista del lenguaje, que como veremos en los datos de las encuestas realizadas entre el personal del Ayuntamiento, muchos desconocen o no consideran necesarias dichas campañas de sensibilización, además de garantizar el uso no sexista en la documentación, informes y proyectos.

En cuanto al Convenio de personal del Ayuntamiento:

- ✓ El uso del lenguaje sexista está presente en todo el documento.
- ✓ Es necesario que se recogan medidas para evitar que se productan las discriminaciones directas e indirectas.
- ✓ Mejorar los contenidos de las cláusulas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Seguir buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Incluir formación y promoción de figuras especializadas en igualdad de oportunidades, tanto a nivel de agentes sociales, como de administraciones públicas.
- ✓ Es necesario incluir regularmente la temática de igualdad en las reuniones, actividades...etc.
- ✓ En las pruebas de selección no hay medidas específicas a fin de asegurar que se garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- ✓ Estas junto a otras carencias se han detectado en el convenio de trabajadores/as del Ayuntamiento.

Sería necesario hacer una revisión y trabajar en el convenio con los comités, para incluir la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE EL AYUNTAMIENTO Y EN LAS CONCEJALÍAS.**

El Ayuntamiento ha realizado diferentes campañas de sensibilización y conciliación desde diferentes concejalías.

Las principales acciones han sido ejecutadas desde Servicios Sociales, Educación y Juventud.

Desde Servicios Sociales, se hacen programas de atención a mujeres víctimas de malos tratos, y de conciliación como “Date un respiro” y demás actividades dentro del área de prevención, así como se editó una guía sobre recomendaciones en el uso sexista del lenguaje, que ya ha quedado claro fue insuficiente.

Desde Juventud y Educación se llevan realizando varios años, en verano, un campamento de verano de niños/as, favoreciendo la conciliación familiar, personal y laboral, mediad detectada como insuficiente en el tiempo, al existir gran demanda en extender esta actividad el resto del año.

Desde el Ayuntamiento se recogieron acciones positivas trasladadas desde el colectivo de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales de la Isla, Altihay, con un cartel en la entrada a al Insitución manifestando su apoyo y no discriminación a este colectivo, donde las mujeres lesbianas, como hemos observado a lo largo de este estudio de diagnóstico, sufren una doble discriminación.

Se detecta una carencia en cuanto a presupuesto con perspectiva de género, falta creación de bases de datos desagregados por sexo, como así nos lo manifestaron desde el departamento de Estadística y Catastro. Concretamente dede este departamento, no pudieron facilitarnos información desagregada por sexo en propiedades, parque móvil y más información relativa a propiedades que nos habrían facilitado una visión más completa sobre el poder adquisitivo y las propiedades de mujeres y hombres a nivel municipal, así como de otra información para completar el diagnóstico.

Existen notables carencias y es necesario la incorporación de la transversalidad y la perspectiva de género en todos los departamentos del Ayuntamiento, así como fomentar desde los mismo más y mejores medidas para conseguirlo.

## **VALORACIÓN DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.**

Se realizaron encuestas al personal del Ayuntamiento en materia de conocimiento y situación sobre igualdad de género y los datos han sido las siguientes:

- Hay un 30% de las mujeres encuestadas que no consideran necesaria la Concejalía de Igualdad, este dato contrasta con la opinión de los compañeros que en su mayoría opinan que sí es necesaria su existencia y caso de que no lo fuera argumentan que es necesaria la educación desde la infancia para erradicar desigualdades.
- El 100% de las personas encuestadas consideran que el trato que reciben por parte de sus compañeros/as es igual con respecto al otro sexo, y no han sufrido ningún tipo de acoso o discriminación por razón de sexo u orientación e identidad sexual.
- Hay un número elevado que considera que tiene nociones sobre lo que es el rol de género, y el estereotipo, aunque no dan una definición exacta. Cabe destacar que de las mujeres que consideran que no es necesaria la Concejalía no saben lo que es el rol o estereotipo de género.
- Para la realización de talleres, cursos de formación en materia de igualdad, hay un porcentaje significativo, 35%, que consideran que no es necesaria esta formación y que otra formación es más importante. Estos datos contrastan con el 65%, donde se encuentran los hombres, que sí consideran necesaria esta formación. (Resaltar que se sugirió por parte de numerosas mujeres que es necesaria la formación en igualdad a la Policía local y al personal de Servicios, hombres)
- En cuanto al uso sexista del lenguaje, resaltamos:
  - Quienes consideran que no es necesaria la formación en materia de igualdad, sí considera que se hace uso sexista en el Ayuntamiento.
  - Quienes consideran que sí es necesaria la formación, no considera que se usa lenguaje sexista.

## CONCLUSIONES A LAS ENCUESTAS

En general hay un gran desconocimiento en materia de igualdad, sobre todo entre muchas mujeres que consideran que la igualdad en el Municipio existe, esto se debe al desconocimiento teórico y de la realidad. Los prejuicios que existen sobre el tema de género, lo que significa y la implicación que supone, muestran la necesidad de realizar formación e información al personal del Ayuntamiento para poder ejercer

su trabajo sin mantener las desigualdades y para la prestación de un servicio a la ciudadanía que garantice la igualdad de oportunidades.

## VALORACIÓN

- ✚ Las categorías del personal existentes en el Ayuntamiento, están sesgadas por sexo, existiendo algunas de ellas claramente masculinizadas y otras feminizadas, que aunque tienen una base salarial mayor, no pueden acceder a compensaciones extras. En la práctica, esto se traduce en un desequilibrio salarial secundario.
- ✚ Existe en el Ayuntamiento una distribución sexual del trabajo relacionada con la categoría y nivel retributivo.
- ✚ No existe un Departamento de Igualdad que pueda impulsar las políticas de transversalidad y acción positiva en el Ayuntamiento, no existe personal contratado para ello. Es necesaria la creación de la figura de Agente de Igualdad o personal técnico para el departamento.
- ✚ No se ha creado una comisión interdepartamental para la elaboración del Plan de Igualdad. No se ha impulsado una política clara de asumir los compromisos políticos con la igualdad, entendiendo que el trabajo en este terreno no es un compromiso voluntario e individual, sino la puesta en práctica de políticas asumidas de manera genérica y poco relevante.
- ✚ Son necesarias actualizaciones en las bases de datos que estén desagregados por sexo.
- ✚ Es necesaria la formación y la información a todo el personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad, especialmente en departamentos como personal, servicios, policía local, contratación, hacienda, entre otros.
- ✚ Es necesaria la incorporación de la transversalidad de género a todos los departamentos y las acciones que se desarrollan en ellos.
- ✚ Es necesaria la revisión del Convenio, que aunque hay representación paritaria en el Comité de personal, se deben recoger mediadas de conciliación y formación.
- ✚ Se debe hacer normativo el uso no sexista del lenguaje.

- ✚ El Ayuntamiento carece de mecanismos para la detección del acoso sexista o sexual en el trabajo y, por tanto, de medidas para abordar esta problemática que aparece como inexistente.
- ✚ Es necesario seguir investigando de manera más exhaustiva e implementar políticas de igualdad en el Ayuntamiento.

## FUENTES UTILIZADAS

- RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS DEL AYUNTAMIENTO.
- ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS.

## **8. ÁREA DE INVESTIGACIÓN** **SENSIBILIZACIÓN SOCIAL EN IGUALDAD**

La desigualdad de género se va construyendo y reforzando a través de los distintos agentes de la socialización (familia, escuela, medios de comunicación,...), donde se transmiten valores y se asignan roles diferenciados a niñas y niños, se transmiten estereotipos, prejuicios y se siguen manteniendo estructuras de distribución de la realidad en base a dos campos, uno el público que siempre lo ha gobernado el hombre y otro privado donde ha estado vinculada la mujer. Todo ello genera un desarrollo parcial como individuos libres desde la infancia, que en la vida adulta se transforma en las desigualdades económicas, sociales, culturales y participativas que hemos ido viendo a lo largo de este estudio-diagnóstico.

En la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se hace mención específica en relación a las políticas públicas para la igualdad que implican directamente a instituciones como el Ayuntamiento, cuyo ***Objetivo es: conseguir la efectividad del principio de igualdad***

*Toda actuación de la Administración Pública ha de estar comprometida con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, de ahí que todas las políticas, económica, laboral, social, cultural y artística, estén informadas por el principio de igualdad de trato y de oportunidades.*

Desde el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, así como desde la Mancomunidad de Municipios Centro-Norte de Fuerteventura, se han realizado diversas actuaciones, que a la luz de los resultados se han mostrado insuficientes. Es por ello que deben mejorarse e incorporarse nuevas actuaciones para acabar con la desigualdad existente en el Municipio.

**Desde el Ayuntamiento de Puerto del Rosario**, a través de la Concejalía de Servicios Sociales se han realizado y se realizan, diferentes actividades como son:

- “Proyecto Siembra” Talleres de Orientación y reflexión familiar, con una participación de las mujeres del 90% y de 10% de los hombres.
- “Fuerte Mistura Cultural”, Proyecto Municipal de Integración social y convivencia intercultural, con una participación del 81% de las mujeres y del 19% de los hombres.
- Conmemoración del Día Internacional contra la violencia de género, 25 de Noviembre.
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, 8 de Marzo.
- Edición de guía de recursos para víctimas de la violencia de género.
- Propuesta para evitar el sexismo en el lenguaje. Realizado a principios de los 90 y que se repartió por todas las Concejalías.

A pesar de las campañas y ediciones de guías, que se han complementado con las actividades realizadas por la Concejalía de Igualdad, desde su creación en el año 2007, no se ha producido mayor sensibilización en la población ni en el personal del propio Ayuntamiento, como por ejemplo en el uso sexista del lenguaje.

Desde el Ayuntamiento se han recogido propuestas en diversidad sexual como la instalación de un cartel anunciando que se respeta la orientación y/o identidad sexual, medida que resulta insuficiente a la luz de las encuestas que se realizaron desde la Concejalía de Juventud y mostraron altos índices de intolerancia, principalmente en la

población adolescente. Además los datos aportados por el colectivo LGTB de la Isla, mostraron los prejuicios y el aislamiento que en muchos casos sufren las personas con orientación y/o identidad diferente a la heterosexual.

### **La Mancomunidad de Municipios Centro-Norte de Fuerteventura**

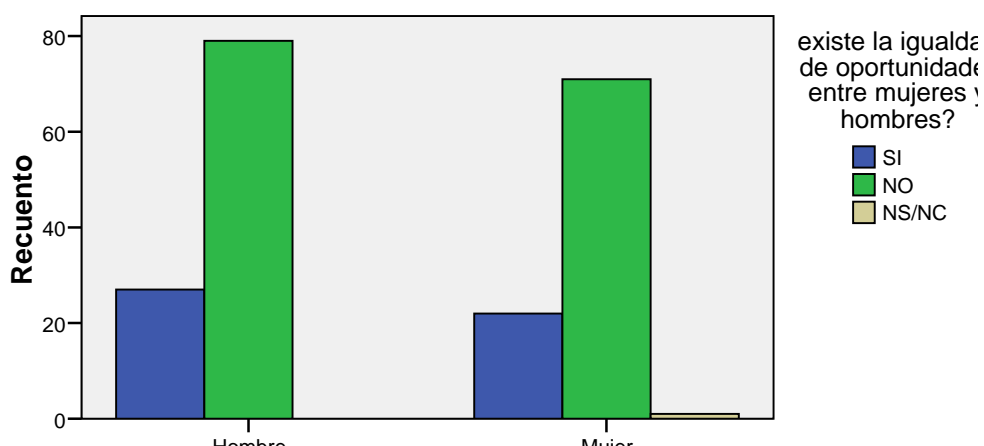
consciente de la importancia incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad, principalmente en las actuaciones y políticas generales de las entidades locales, cuenta desde 2006 con un Área específica de la Mujer.

A través de este área se han ido desarrollando una serie de actuaciones encaminadas a sensibilizar a toda la sociedad majorera sobre el sistema desigual de valores, roles y estereotipos, las relaciones de poder entre ambos sexos, el reparto de responsabilidades, los modos de vida, la violencia de género, etc. que se consolidan y transmiten a través de los diferentes agentes sociales.

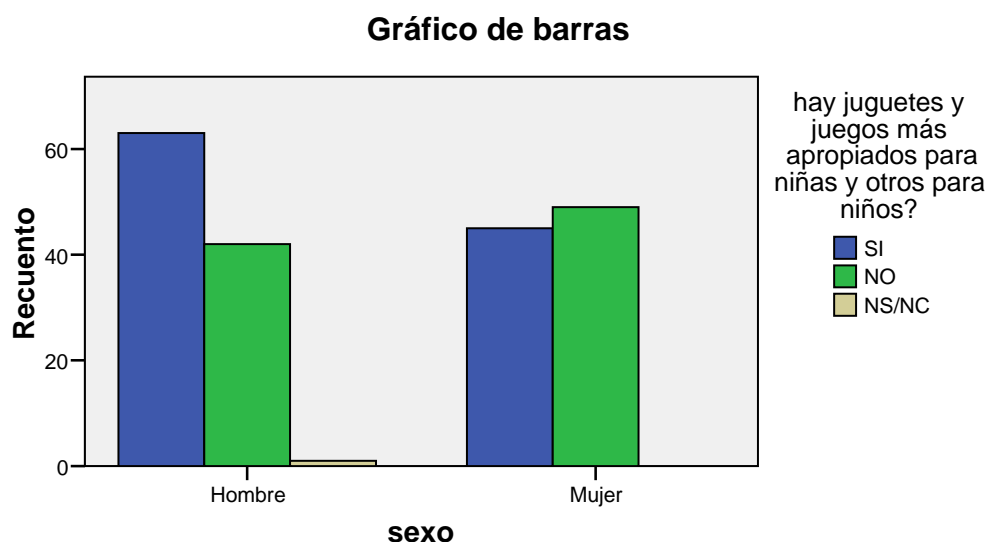
Las acciones llevadas a cabo desde el Área de la Mujer son principalmente formativas e informativas, aunque puntualmente se han realizado actuaciones culturales, deportivas y de ocio; todas ellas en el marco de la igualdad de género.

La valoración de las encuestas sobre la sensibilidad en igualdad de oportunidades, así como las ideas o estereotipos que tienen sobre la realidad social las mujeres y los hombres, nos muestran datos en algunos casos que refuerzan no sólo este estudio de diagnóstico, sino la necesidad de llevar a cabo medidas para erradicarlo.

**Gráfico de barras**

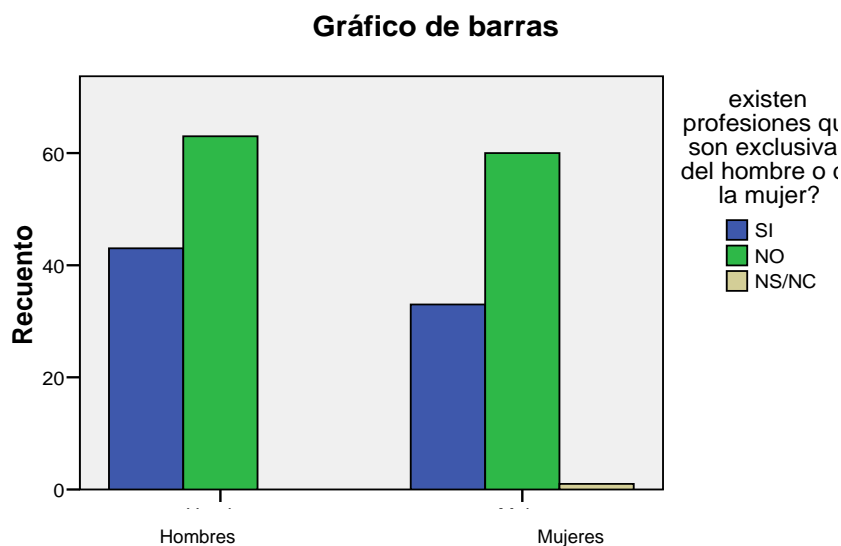


Los valores nos muestran que tanto hombres, más incluso que las mujeres, como mujeres consideran que no existe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

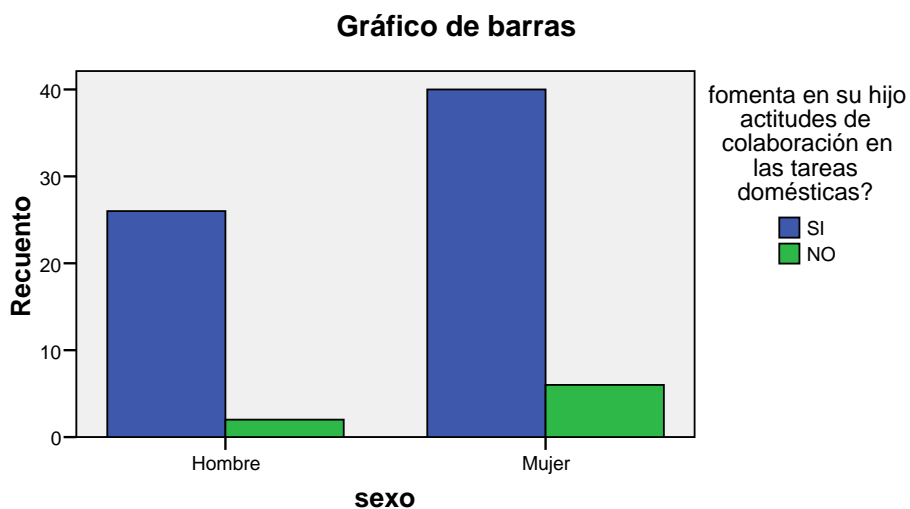


Más preocupantes son los datos sobre la opinión de que existen juguetes y juegos apropiados unos para niños y otros para niñas. Esta respuesta nos evidencia de manera más alarmante los prejuicios, los sexismos y los roles que se consideran deben desempeñar mujeres y hombres desde la edad infantil. El juego es una herramienta de socialización y de transmisión de valores, mediante los cuales se configura la mentalidad y la tolerancia respecto al otro sexo y el papel que desarrollan en la sociedad. Lamentablemente, lo que también subyace es un marcado pensamiento heterosexista, con valores hacia mujeres y hombres sobre su sexualidad y las facultades que se les atribuyen. Los mayores prejuicios sobre el juego y el juguete ocultan una clara homofobia como así manifestaron “*out off record*” en la pregunta, muchos padres y madres.



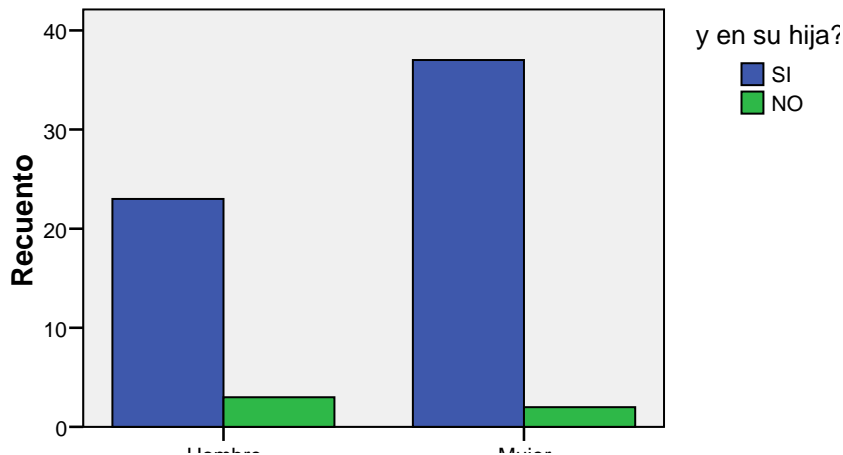


A pesar de que tanto hombres como mujeres, consideran que no hay profesiones exclusivas de hombres o de mujeres, hay alto número de hombres que sí lo consideran, al igual que las mujeres.



Vemos que se fomentan actitudes de colaboración en las tareas domésticas en los hijos más por parte de las mujeres que los hombres. Curioso también el dato de mayor número de mujeres que no lo realizan. Causa de ello en muchos casos es la propia educación que han recibido las mujeres y que, al llevar el peso históricamente de la educación, siguen fomentando esos mismos valores. Pero vemos indicadores de cambio.

Gráfico de barras



Los valores son similares en cuanto a la colaboración en las tareas domésticas, en este caso fomentadas en las hijas. Aquí si existe un menor porcentaje de mujeres que no fomentan estas actitudes en sus hijas, a diferencia como veíamos anteriormente, ocurría con los hijos.

## VALORACIÓN

Las actuaciones de sensibilización se han mostrado insuficientes y son necesarias medidas directas que intenten paliar las desigualdades en las diferentes áreas que hemos ido estudiando. Desde el Ayuntamiento se debe incluir, como ejes principales en todas las áreas de trabajo:

- **Enfoque de Género:** Abordar la realidad municipal teniendo en cuenta las variables sexo y género y sus diferentes manifestaciones en los diversos contextos: geográfico, cultural, histórico... Con este enfoque apostaremos por una sociedad en la que predomine la igualdad de género y de oportunidades para ambos sexos.

- **Análisis de Género:** estudiar las relaciones sociales entre los sexos permite analizar y conocer las formas de organización y funcionamiento del mundo en el que estamos insertos/as y comparar el rol que mujeres y hombres desempeñan en el desarrollo de la sociedad así como las relaciones sociales que unas y otros mantienen.

Estudiar el papel que las mujeres desempeñan respecto a los hombres y viceversa nos permitirá obtener información acerca de la división sexual genérica del trabajo, el

acceso y control de los recursos y beneficios, las limitaciones y oportunidades... de ambos sexos.

- **Transversalidad:** Eje principal que las concejalías del Ayuntamiento deben incorporar para idear y enfocar los procesos políticos y los programas que a través de las mismas se desarrollen desde una perspectiva de género. Han de integrar en todas sus actuaciones y actividades, etapas y niveles de medidas que promuevan y avalen la igualdad de oportunidades entre los sexos.

- **Perspectiva de género:** analizar la realidad del municipio teniendo en cuenta las posibilidades vitales de hombres y mujeres, sus expectativas, sus oportunidades, la complejidad y diversidad de sus relaciones sociales, nos permite comprender las características que definen a uno y otro sexo, así como sus semejanzas y diferencias. Para conseguir el desarrollo y la mejora de la igualdad de oportunidades en nuestro municipio, la realidad ha de ser estudiada teniendo en cuenta que mujeres y hombres parten de puntos diferentes. Sus demandas y necesidades son heterogéneas y disímiles y la situación social de la que dista de los puntos que conforman la base de la igualdad de oportunidades.

- **Sensibilización:** Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad de oportunidades tanto a la corporación local como a la población en general y luchar por conseguir una sociedad sin discriminaciones, requiere de un proceso de familiarización con la equidad de género y la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, orientación sexual...etc. Mujeres y hombres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de dichas desigualdades. Toda la ciudadanía, las administraciones públicas, las empresas... cada uno/a en su medida puede y debe participar en el desarrollo de una sociedad igualitaria en derechos y oportunidades.

No debemos olvidar tampoco la incorporación de la diversidad sexual y multiculturalidad a la hora de implementar las medidas de actuación para corregir dichas desigualdades, así la diversidad y multiculturalidad deben verse incorporadas dentro del enfoque de género, análisis de género, la transversalidad, la perspectiva de género y la sensibilización.

## FUENTES UTILIZADAS

- CONCEJALÍA DE SERVICIOS SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO.
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CENTRO-NORTE DE FUERTEVENTURA.
- ENCUESTAS A LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE PUERTO DEL ROSARIO