



DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE LA LAGUNA

DOCUMENTO DE TRABAJO II PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
ÁREA DE LA MUJER AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA

ÍNDICE

1. Introducción	02
2. Análisis de la situación de la igualdad en el municipio	04
2.1 Contexto municipal	04
2.2 Encuesta población de La Laguna	34
2.3 Entrevistas personales	63
3. Análisis de ejecución y desempeño del I Plan de Igualdad de oportunidades	71
4. Análisis DAFO	102
5. Conclusiones del Diagnóstico, propuestas de mejora II Plan de Igualdad	107
6. Metodología	111
7. Relación de participantes e Instrumentos	115



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como fin principal la exposición detallada y gráfica de los datos y resultados obtenidos en la evaluación de la ejecución del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de La Laguna y el estudio de campo que se realizó para evaluar el efecto de la misma.

El I Plan de Igualdad del municipio nace en el año 2009 con el objetivo de convertirse en el principal instrumento del Ayuntamiento para llevar a cabo medidas con enfoque de género y desde la perspectiva transversal, en todas las áreas del Consistorio lagunero y a todos los niveles, para así alcanzar y mantener una cultura de género que permitiera sensibilizar a todos/as los/as ciudadanos/as de La Laguna, a sus agentes sociales y representantes políticos/as con el fin de lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva en Agüere.

Para alcanzar estos objetivos, el I Plan se componía de 10 líneas, 41 medidas y 110 acciones a desarrollar entre los años 2009 y 2013:

1. Empleo, formación y participación en la vida económica.
2. Educación y valores igualitarios.
3. Bienestar social, salud e igualdad.
4. Promoción de la igualdad en la cultura, el conocimiento, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre.
5. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres.
6. Participación, cooperación social y política.
7. Prevención de la violencia contra las mujeres y apoyo activo a las víctimas.
8. Perspectiva de género en las políticas públicas locales.
9. Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexista.
10. Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.

Una vez finalizado el plazo de ejecución del mismo, se lleva a cabo un proceso de evaluación con el objetivo de apreciar, analizar, juzgar, y valorar su implantación, así como reunir evidencias para conocer qué se ha hecho y hasta qué punto se acerca lo realizado a los objetivos previstos en un principio.

Para la realización de esta tarea se ha llevado a cabo un proceso detallado de documentación y evaluación tanto de la situación actual en materia de igualdad del municipio, como del nivel de ejecución de las acciones enmarcadas dentro del I Plan de Igualdad.

El informe que a continuación presentamos se divide en siete apartados: introducción, análisis de la situación de igualdad en el municipio, análisis, ejecución y desempeño del I Plan de Igualdad, análisis DAFO, conclusiones del diagnóstico, metodología y la relación de participantes e instrumentos utilizados (entrevistas personales y encuesta). Para la cumplimentación de cada uno de los apartados se ha llevado a cabo un proceso exhaustivo que nos ha aportado una visión real de la situación actual del municipio en igualdad. Hay que señalar que para en aquellos aspectos donde se carecía de datos a nivel municipal, se han utilizado y comparado datos a nivel metropolitano, autonómico y estatal.

Destacar que la metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico también cuenta con evidencias a posteriori, por los que los resultados de esta evaluación nos ayudarán a construir las bases del que será II Plan de Igualdad de Oportunidades de La Laguna.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO

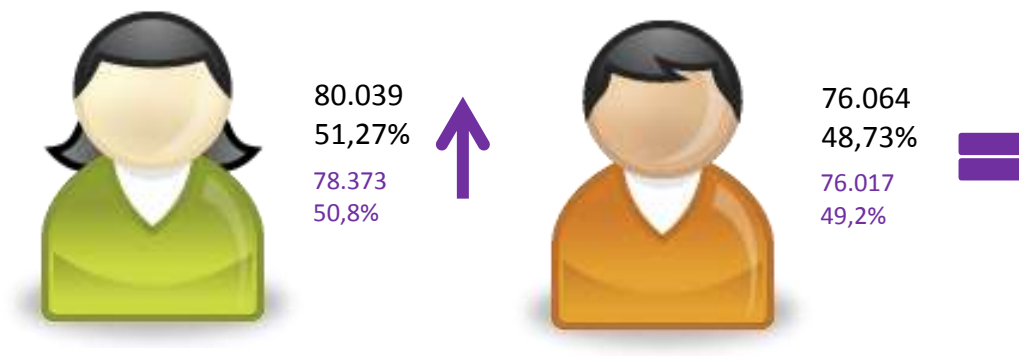
En el presente análisis se utilizará el diagnóstico de situación del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de La Laguna con fecha de 2009, utilizándola en aquellos aspectos comparables como contraste de la realidad actual y así poder realizar no sólo un análisis trasversal sino longitudinal.

2.1 CONTEXTO MUNICIPAL

2.1.1 DEMOGRAFÍA

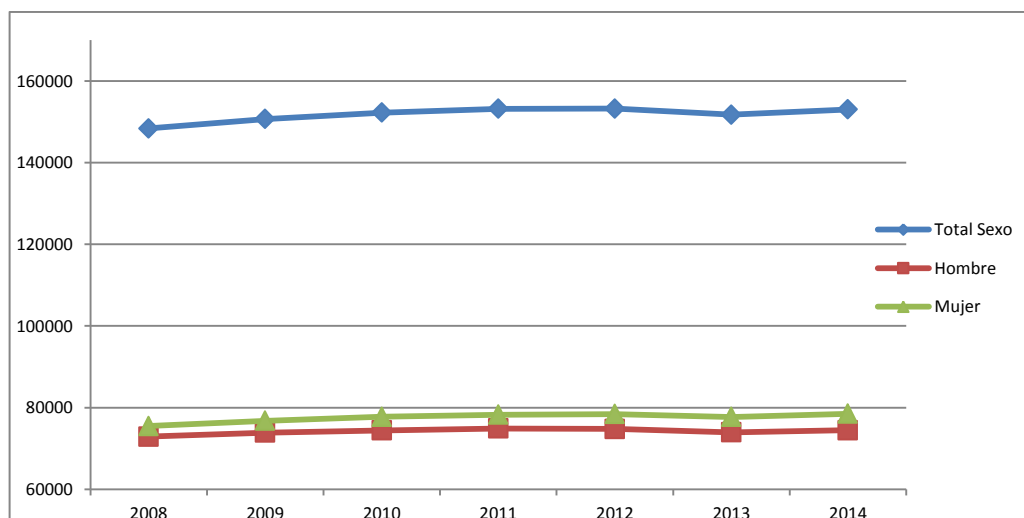
En el primer apartado del diagnóstico, analizaremos la evolución demográfica de La Laguna durante los últimos siete años.

La población del municipio ha crecido un 1% pero prácticamente todo el crecimiento se produce por el lado femenino aumentando de manera clara su proporción con respecto a los hombres.



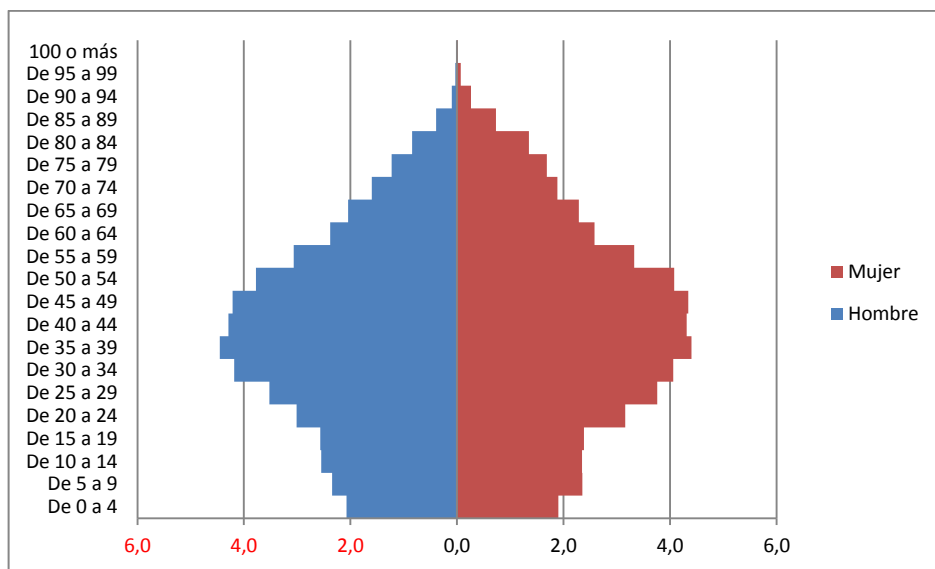
Gráfica 1: Porcentaje y datos absolutos por sexo. Datos padrón Junio 2008, Padrón Diciembre 2014

En estos 7 años no se produce grandes cambios poblacionales, comportándose la variable sexo de manera similar y coherentemente con el conjunto de la población municipal.

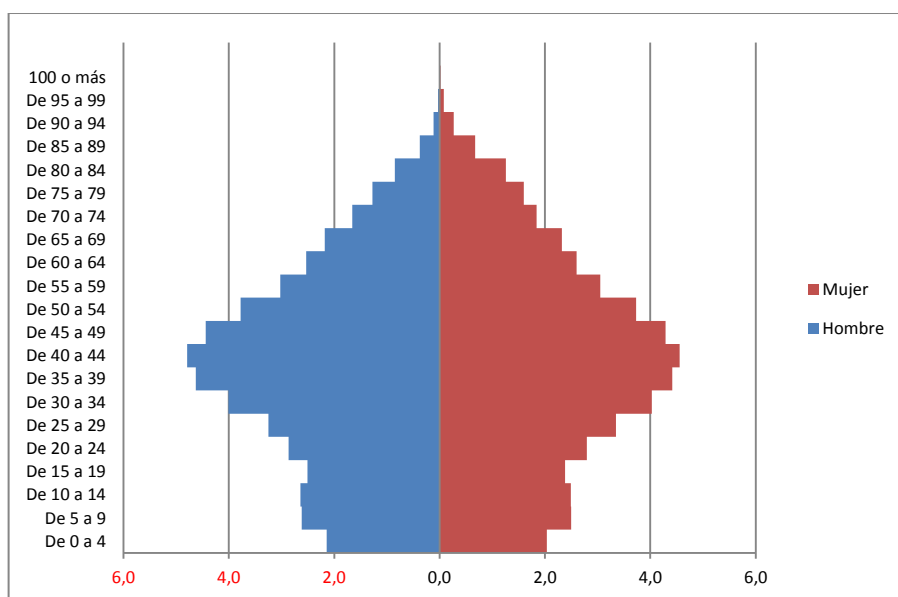


Gráfica 2: Padrón Municipal de Habitantes de Canarias, año 2014, ISTAC

Al comparar las pirámides de edad del 2014 del municipio con la de Canarias, se aprecian bastantes similitudes (no podría ser de otra forma debido al peso poblacional del municipio en el regional). La población de La Laguna es ligeramente más madura (engrosamiento en las franjas centrales) que la de Canarias, sobre todo por el lado femenino, donde también se aprecia un mayor peso porcentual en mujeres mayores de 65 años.



Gráfica 3: Pirámide de edad y sexo municipio de La Laguna, año 2014, ISTAC



Gráfica 4: Pirámide de edad y sexo Canarias, año 2014, ISTAC

Con respecto a la distribución mujeres/hombres por entidades poblacionales, es interesante ver la como las mujeres son mayoría en prácticamente todas ellas, sólo 2, Punta Hidalgo y La Vega Lagunera, rompen la unanimidad. La evolución con respecto a 2008 es clara, por lo que el crecimiento de la población femenina en relación con la masculina se ha producido de manera repartida en el término municipal.

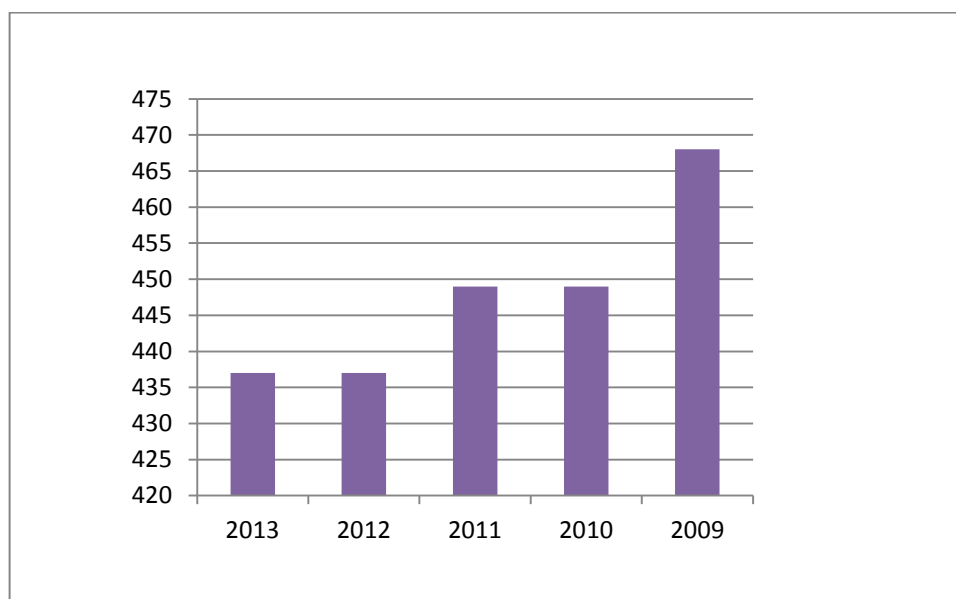
Porcentaje mujeres por zona. Datos padrón Junio 2008 – Diciembre 2014

Los Andenes	Bajamar	Los Baldíos	Las Chumberas	La Cuesta	Finca España	Geneto	Gracia	Guajara	Guamasa	Jardina	Las Mercedes	
50,4%	50,3%	50,3%	50,9%	51,5%	50,9%	50,7%	51,9%	51,7%	50,6%	50,2%	50,9%	2014
49,7%	49,6%	48,6%	50,5%	51,4%	50%	49,8%	51,7%	50,2%	50,2%	48,6%	51,7%	2008

Las Montañas	El Ortigal	Punta Hidalgo	Los Rodeos	Casco	San Lázaro	Taco	Tejina	Valle de Guerra	Los Valles	Vega - Mercedes	La Vega	
50,8%	50,6%	48,9%	51,2	53%	51,3%	50,6%	50,1%	50,4%	50%	51,5%	49,7%	2014
48,1%	49,4%	48,9%	50,3%	51,9%	50,8%	50,1%	50%	50,5%	49,9%	49,7%	50,1%	2008

Tabla 1: Porcentaje mujeres sobre la población total por barrios 2008-2014. Fuente Padrón Ayuntamiento de La Laguna

Con respecto al progreso de matrimonios entre personas de distinto sexo, el número no ha parado de descender desde 2009, las causas pueden ser múltiples pero el efecto es claro sobre la cifra de nuevos hogares. No disponemos de los datos desagregados por municipio en matrimonios del mismo sexo.



Gráfica 5: Matrimonios de diferente sexo, municipio de La Laguna, año 2014, ISTAC

La natalidad, sin embargo, se ha mantenido sin grandes variaciones ni tendencias claras (ascendentes/descendentes) desde 2009, debemos indicar que en la serie hay un menor número de nacimientos de niñas, en toda la serie.



Gráfica 6: Natalidad municipio de La Laguna, año 2014, ISTAC

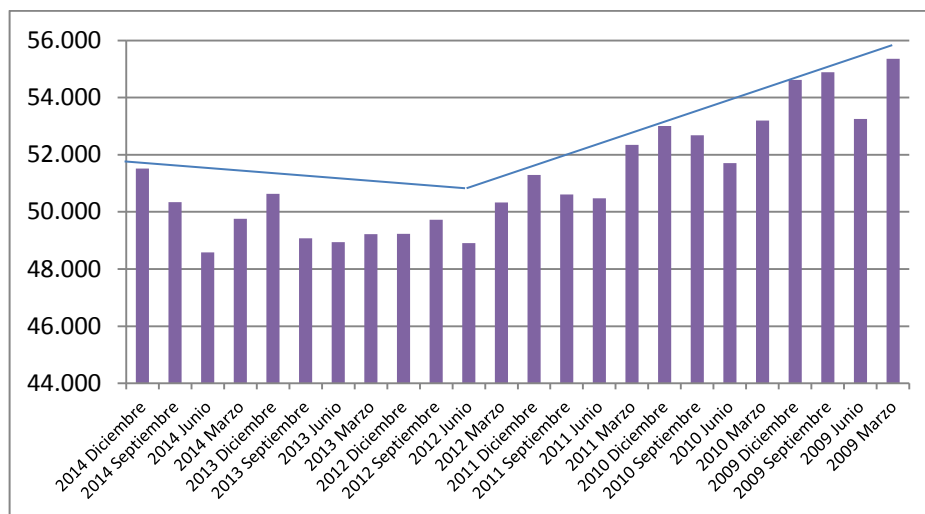
2.1.2 EMPLEABILIDAD

En este apartado abordamos la situación del empleo / desempleo en el municipio y su evolución.

Desde comienzos de la crisis se ha producido una destrucción de empleo neto muy importante, en junio de 2012 se comienza a invertir la tendencia que el cierre de 2014 no ha sido capaz de compensar, con 4.000 empleos netos menos.

El 6% del empleo generado, corresponde a empleo por cuenta propia y en contra de lo que se podría pensar, este empleo no ha crecido, sino que también se ha reducido (en 2009 habían 7.977 personas en este régimen y a finales de 2014, 7.741).

El número de empresas registradas en La Laguna es de 5.529 (OBECAN marzo 2015).



Gráfica 7: Número de empleos La Laguna serie trimestral, año 2015, ISTAC

Según datos de la Antena Local de la Cámara de Comercio en La Laguna, en 2014 se dirigieron a este servicio 400 personas emprendedoras (414 en 2013).



49%



51%

Gráfica 8: Porcentaje por sexo de emprendedores/as que requirieron información en Antena Local de La Laguna, Cámara de Comercio

EDAD	2014	2013
25-45 AÑOS	68%	68%
>45 AÑOS	17%	17%
< 25 AÑOS	15%	15%

Tabla 2: Porcentaje por edad de emprendedores/as y año que requirieron información en Antena Local de La Laguna, Cámara de Comercio

Además, datos de la propia Cámara de Comercio nos indican que en 2014 se realizaron 11 acciones formativas a las que acudieron un total de 828 empresarios/as o

emprendedores/as. Se han dado 23 planes de viabilidad empresarial y 46 certificaciones de empresa.

Los datos aportados por la Agencia de Empleo y Desarrollo Local de La Laguna, muestran un aumento significativo respecto al año 2013 del número de ciudadanos/as que acudieron al servicio en busca de asesoramiento tanto empresarial como laboral. La cifra de mujeres que recibieron asesoramiento empresarial aumentó en el 2014, sin embargo observando el número de asesoramientos laborales, el número de hombres es mucho mayor.

La cantidad de personas seleccionadas para un puesto de trabajo por esta Agencia ha variado del año 2013 al 2014, ya que en el 2013 sólo fueron seleccionados 2 hombres (frente a 8 mujeres) y en el año 2014 se invirtió el número (11 hombres y 3 mujeres).

Los/as beneficiarios/as de las acciones formativas han disminuido en el año 2014 en proporción al 2013, esto puede deberse a que el número de acciones formativas ofertadas se ha reducido respecto al año 2013 (105 en el 2013 y 86 en el 2014).

	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Asesoramientos empresariales	81	74	155	121	133	254
Asesoramientos laborales	347	399	746	425	384	809
Ofertas tramitadas			39			56
Personal seleccionado	2	8	10	11	3	14
Acciones formativas			105			86
Beneficiarios acciones formativas	1.029	1.322	2.351	854	892	1.746

Tabla 3: Datos aportado por la Agencia de Empleo y Desarrollo Local de La Laguna

En las siguientes tablas, se puede observar la evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo en el área metropolitana (La Laguna, Santa Cruz, El Rosario). El desempleo ha subido 10 puntos (queda ligeramente por debajo del regional), el empleo ha bajado 4

puntos, y la tasa de actividad ha crecido 1 punto porcentual. Lo que indica a grandes rasgos que a similar nivel de actividad, menos empleo y más desempleo (datos ISTAC 2014).

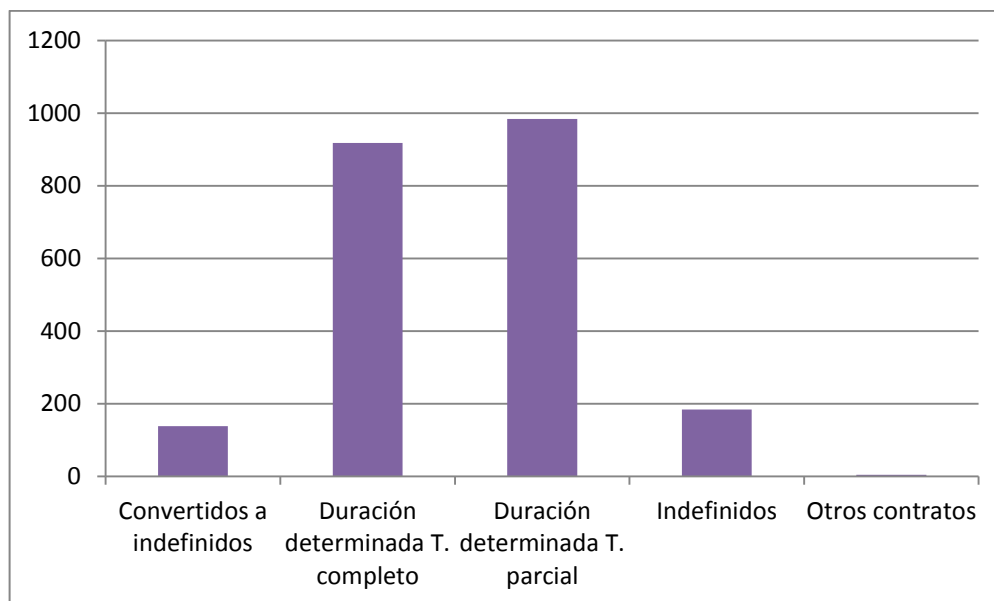
	2014 Tercer trimestre	2014 Segundo trimestre	2014 Primer trimestre	2013 Cuarto trimestre	2013 Tercer trimestre	2013 Segundo trimestre	2013 Primer trimestre
Tasas de actividad							
Tenerife – Á. Metropolitana	59,54	59,53	59,16	59,05	57,60	56,91	58,48
Tasas de empleo							
Tenerife – Á. Metropolitana	41,35	40,61	40,08	40,64	40,64	40,59	40,76
Tasas de paro							
Tenerife – Á. Metropolitana	30,55	31,78	32,24	31,18	29,45	28,68	30,31

	2012 Cuarto trimestre	2012 Tercer trimestre	2012 Segundo trimestre	2012 Primer trimestre	2011 Cuarto trimestre	2011 Tercer trimestre	2011 Segundo trimestre	2011 Primer trimestre
Tasas de actividad								
Tenerife – Área Metropolitana	59,98	60,38	60,98	60,60	61,07	60,86	60,57	60,73
Tasas de empleo								
Tenerife – Á. Metropolitana	41,54	41,70	43,79	43,82	44,31	45,67	45,44	45,52
Tasas de paro								
Tenerife – Á. Metropolitana	30,74	30,93	28,19	27,69	27,44	24,96	24,98	25,05

	2010 Cuarto trimestre	2010 Tercer trimestre	2010 Segundo trimestre	2010 Primer trimestre	2009 Cuarto trimestre	2009 Tercer trimestre	2009 Segundo trimestre	2009 Primer trimestre
Tasas de actividad								
Tenerife – Á. Metropolitana	60,14	60,66	57,01	57,93	58,25	58,76	58,25	58,42
Tasas de empleo								
Tenerife – Á. Metropolitana	45,51	45,08	44,18	45,00	45,86	46,34	45,82	45,90
Tasas de paro								
Tenerife – Á. Metropolitana	24,33	25,68	22,50	22,32	21,26	21,14	21,34	21,43

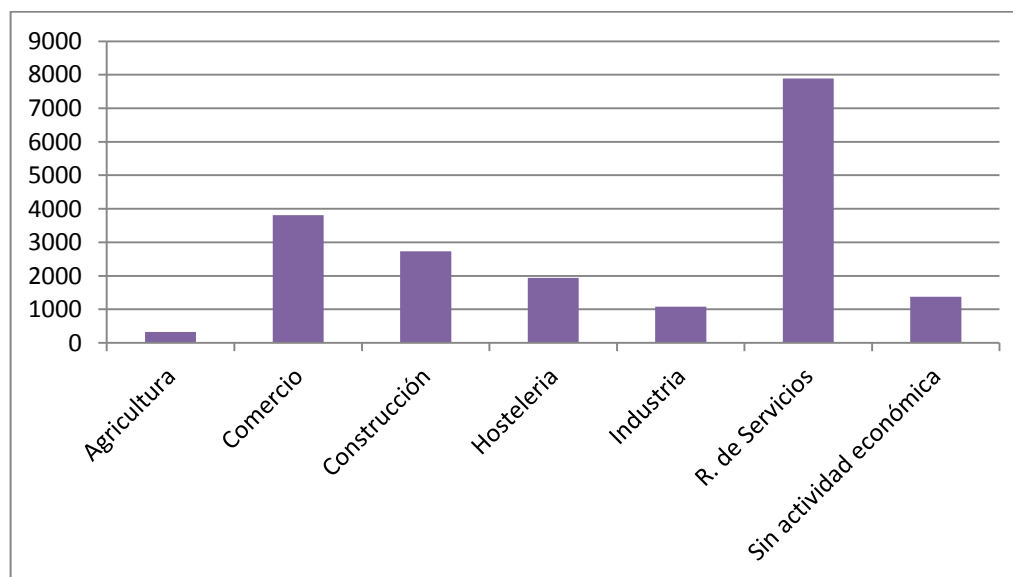
Tabla 4: Evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo en el área metropolitana (La Laguna, Santa Cruz, El Rosario). Fuente ISTAC – OBECAN

El tipo de contrato más utilizado en las empresas del municipio (último dato conocido marzo 2015), son los contratos a tiempo parcial que ya superan al contrato a tiempo completo, reflejo de los profundos cambios derivados de la crisis y las últimas modificaciones legislativas en este ámbito.

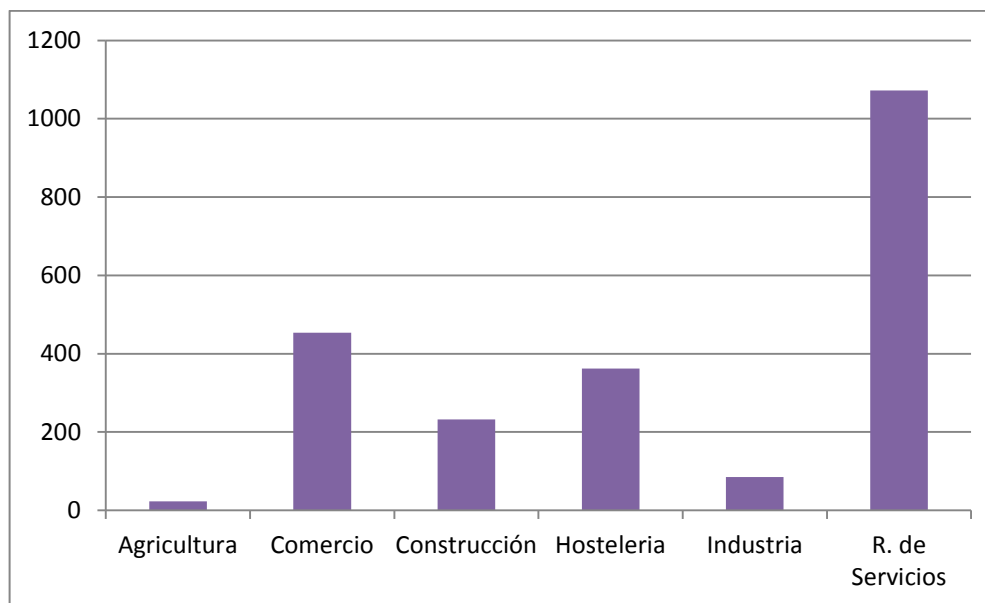


Gráfica 9: Tipo de contrato, municipio de La Laguna, marzo 2015, OBECAN

En marzo de 2015, las cifras de desempleo según las demandas por sector económico indican la importancia del comercio y el sector servicios en el municipio. Esto coincide con el número contratos realizados en el mismo mes, aunque con las lógicas diferencias entre las demandas y los contratos realizados (gráficas 10 y 11).



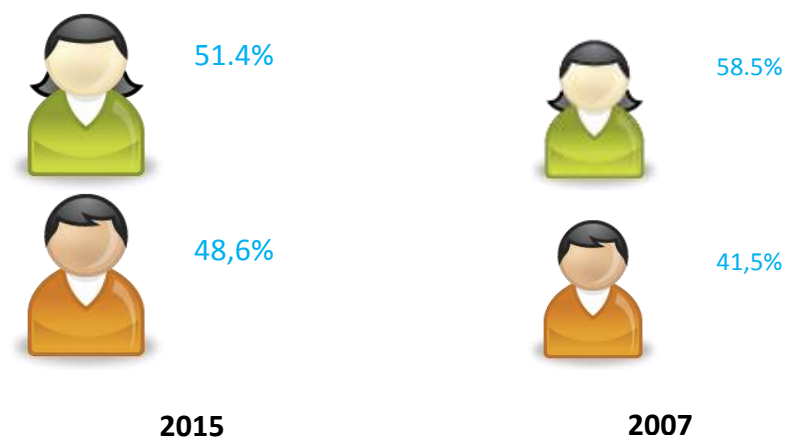
Gráfica 10: Desempleo, demandas por sector económico municipio de La Laguna, marzo 2015, OBECAN



Gráfica 11: Contratos por sector económico municipio de La Laguna, marzo 2015, OBECAN

Ya en el ámbito de las diferencias por sexo, se aprecia un aumento muy significativo del número de desempleados/as (se pasa de 9.579 inscritos en 2007 a 19.152 en marzo de 2015), aumentando mucho más en hombres lo que hace que porcentualmente se equilibre bastante. Esto se explica entre otras razones por la caída de la construcción, sector con plantillas masculinizadas.

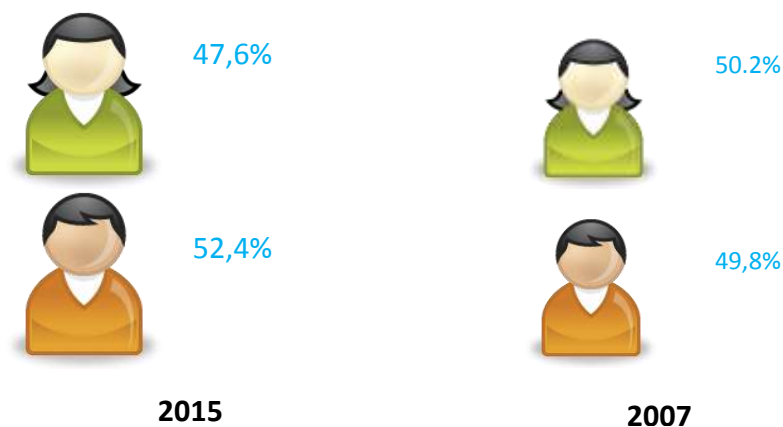
Desempleo



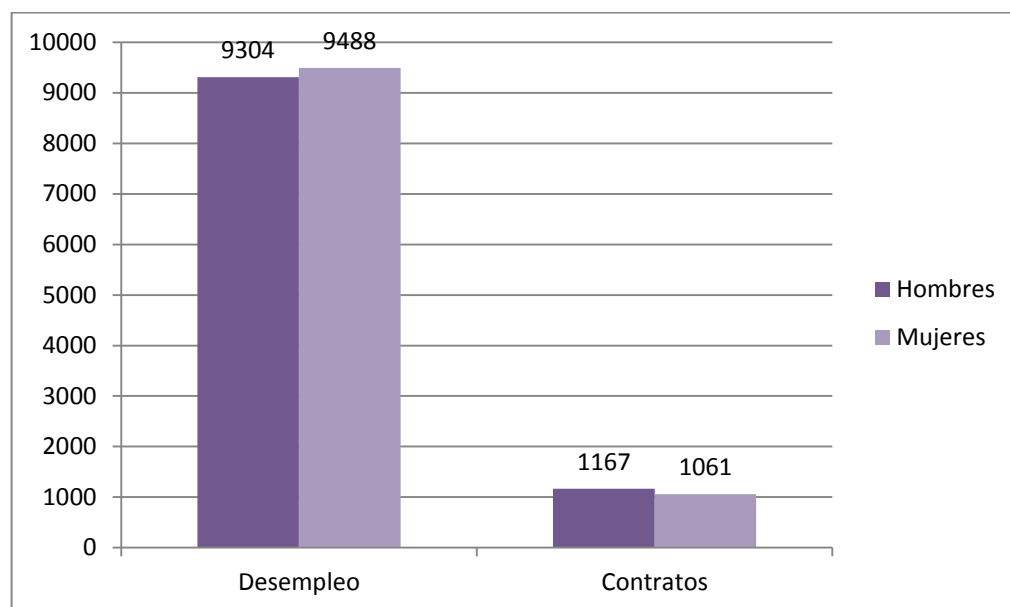
Gráfica 12: Desempleo por sexo y año. Fuente OBECAN

A nivel de contratos realizados las diferencias no son tan acentuadas, actualmente se contrata a más hombres (1167 vs 1061) aunque los datos son bastantes similares.

Contratos



Gráfica 13: Contratos por sexo y año. Fuente OBECAN



Gráfica 14: Desempleo y contratos por sexo municipio de La Laguna, marzo 2015, OBECAN

2.1.2.1 BRECHA SALARIAL

Una característica estructural del mercado de trabajo, tanto en el ámbito local, autonómico como en el estatal, es la segregación salarial por razón de sexo.

Se trata de una segregación laboral y profesional, vertical y horizontal, tanto por las características de la inserción laboral en niveles, categorías, sectores y ocupaciones, como por la representación de mujeres y hombres en cuerpos profesionales (judicatura, abogacía, educación, sanidad, cuerpos y fuerzas de seguridad, etc.).

Las principales causas de la brecha salarial son¹:

- La discriminación en el lugar de trabajo.
- Diferentes empleos, diferentes sectores.
- Prácticas laborales y sistemas salariales.
- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres.
- Tradiciones y roles de género.
- Conciliación de la vida laboral y familiar que obliga a la mujer a tener menos horas de trabajo.

No tenemos datos a nivel local de fuentes oficiales (ver apartado encuesta 2.3), pero la brecha salarial entre mujeres y hombres en España no sólo no se corrige sino que aumenta, hasta situarse en el año 2012 en un 23,93 % de diferencia en la ganancia media bruta anual de las mujeres respecto de los hombres².

Las trabajadoras en España cobraron de media en el año 2012, 19.537,33 euros anuales, los varones 25.682,05 euros, una diferencia de 6.144,72 euros anuales, una brecha del 23,93%. Las semanas laborales son irregulares dependiendo del sector en el que se trabaja, al igual que los días trabajados en cómputo anual. Pero tomando como referencia 251 días laborables, las mujeres en España para percibir el salario que recibirían si su trabajo fuera

¹ Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión Europea 2014

² 22 de febrero de 2015 Día por la Igualdad Salarial. Informe Secretaría Igualdad UGT

reconocido en términos económicos con el mismo valor que el de los hombres, tendrían que trabajar 79 días más al año.

La brecha salarial no ha parado de crecer en los últimos años de los que se dispone datos, siendo en 2012 el año con mayor diferencia entre sexos desde 2006.

EVOLUCIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL BRUTA			
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
1995	12.237,15	18.223,14	32,85%
2002	15.767,56	22.169,16	28,88%
2006	16.245,17	22.051,08	26,33%
2008	18.910,62	24.203,33	21,87%
2009	19.502,02	25.001,05	22,00%
2010	19.735,22	25.479,74	22,55%
2011	19.767,59	25.667,89	22,99%
2012	19.537,33	25.682,05	23,93%

Tabla 5: Evolución de la ganancia media anual bruta y brecha salarial. Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES y EES (INE)

Por comunidades, Canarias es la segunda comunidad donde menos diferencia salarial hay en 2012, prácticamente en la media europea, al igual que en Baleares se trata de comunidades con un sector servicios muy desarrollado y donde el Turismo y la Administración tienen mayor peso en la empleabilidad.



POBLACIÓN Y BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS			
	MUJERES OCUPADAS	% CON RESPECTO AL TOTAL	BRECHA SALARIAL
Baleares	214,6	45,49	16,78%
Canarias	336,5	45,26	17,03%
Extremadura	139,2	41,01	19,38%
Madrid	1.366,3	48,47	21,55%
Castilla-La Mancha	295,3	40,57	26,16%
Total Nacional	8.024,5	45,51	23,93%
Galicia	492,6	47,04	24,17%
La Rioja	55,0	43,51	24,29%
Andalucía	1.173,1	44,18	24,43%
Cataluña	1.416,8	46,73	24,81%
Castilla y León	407,4	42,64	25,23%
Murcia	232,1	44,00	25,67%
País Vasco	418,2	46,32	25,83%
Valencia	810,4	44,93	26,42%
Asturias	178,1	46,51	28,04%
Cantabria	107,0	45,69	28,05%
Navarra	122,2	45,68	29,57%
Aragón	242,0	44,30	29,98%

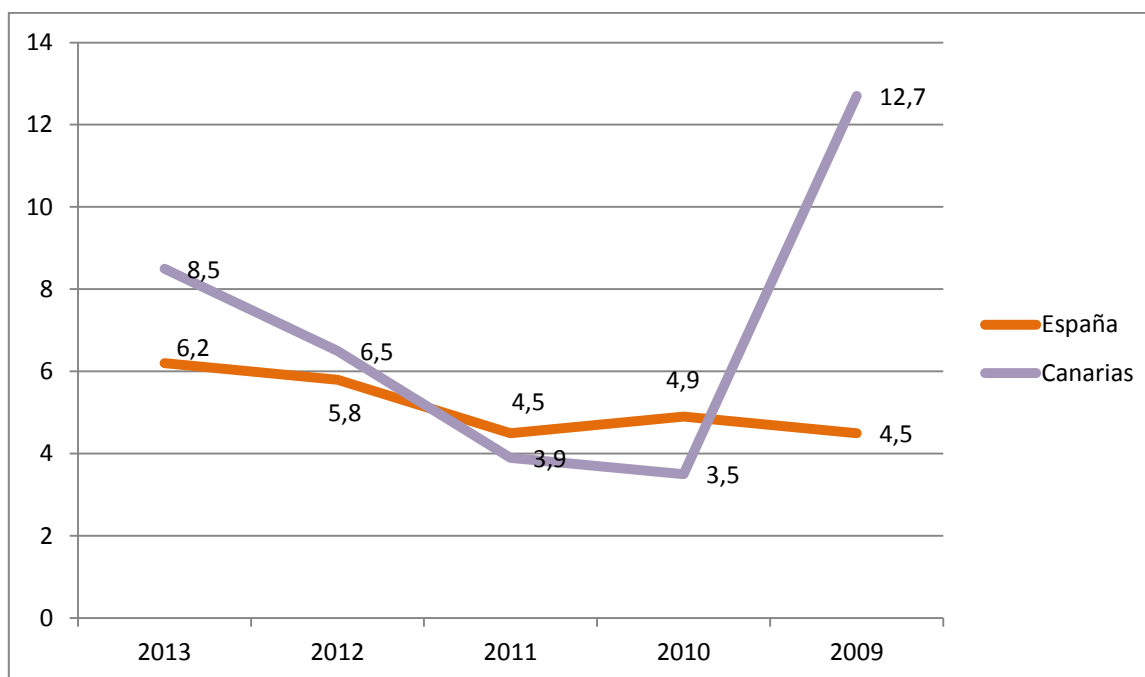
Tabla 6: Población y brecha salarial por Comunidades. Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES y EES (INE)

2.1.3 POBREZA, EXCLUSIÓN SOCIAL Y DELINCUENCIA

En España, la gravedad de los efectos de la crisis en relación con la elevada destrucción de empleo y las medidas adoptadas de reducción del déficit público mediante la aplicación de recortes del gasto público, está creando un importante problema de exclusión social, que ha incrementado la desigualdad de género y el empobrecimiento de la ciudadanía, afectando especialmente a las personas más vulnerables, entre las que se encuentran las mujeres.

El Informe sobre exclusión y desarrollo social en Canarias de la Fundación Foessa, hace un análisis pormenorizado de la situación en España y Canarias sobre la exclusión social. Invitamos desde aquí a su lectura debido a la claridad e interés de los datos aportados.

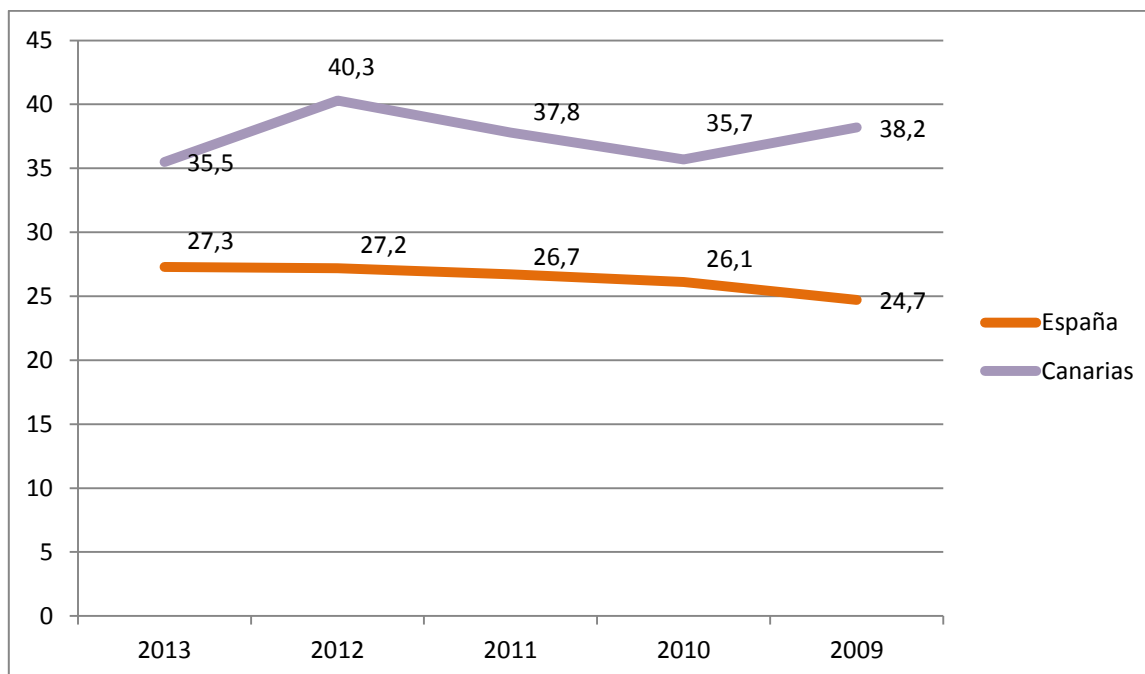
En las siguientes dos gráficas se ve la evolución comparada entre España y Canarias, teniendo ésta última mayores tasas de riesgo de exclusión social y necesidades básicas de la población. La situación en lo que respecta a la carencia material severa, se ha degradado de manera patente en Canarias en los últimos 3 años analizados.



Gráfica 15: Evolución de los hogares con carencia material severa³ en Canarias y España entre 2009 y 2013 (%): Fuente: Caritas España⁴

³ Afecta a aquellas personas que viven en condiciones de falta de acceso grave a determinados recursos.

⁴ Informe sobre exclusión y desarrollo social en Canarias. Fundación Foessa



Gráfica 16: Evolución de tasa AROPE⁵ en Canarias y España entre 2009 y 2013 (%): Fuente: Caritas España⁶

Una parte importante de la caracterización de los hogares viene dada por el perfil de la persona sustentadora principal. A efectos conceptuales se ha considerado como sustentador principal la persona que aporta la primordial fuente de ingresos en el hogar.

En cuanto al género de los sustentadores principales, la mayoría son varones. En Canarias esta proporción alcanza el 58% de los hogares (66,8% en España) frente a un 42% de mujeres (un 33,2% en España)⁴.



Perfil Medio Sustentador Principal Canarias

Varón (57%), Mujer (43%)

51 años

Sin estudios o estudios incompletos (40%)

Desempleado (33%). De los cuales el 85% de larga duración

⁵ Tasa de Riesgo de Pobreza y exclusión social (AROPE).

⁶ Informe sobre exclusión y desarrollo social en Canarias. Fundación Foessa

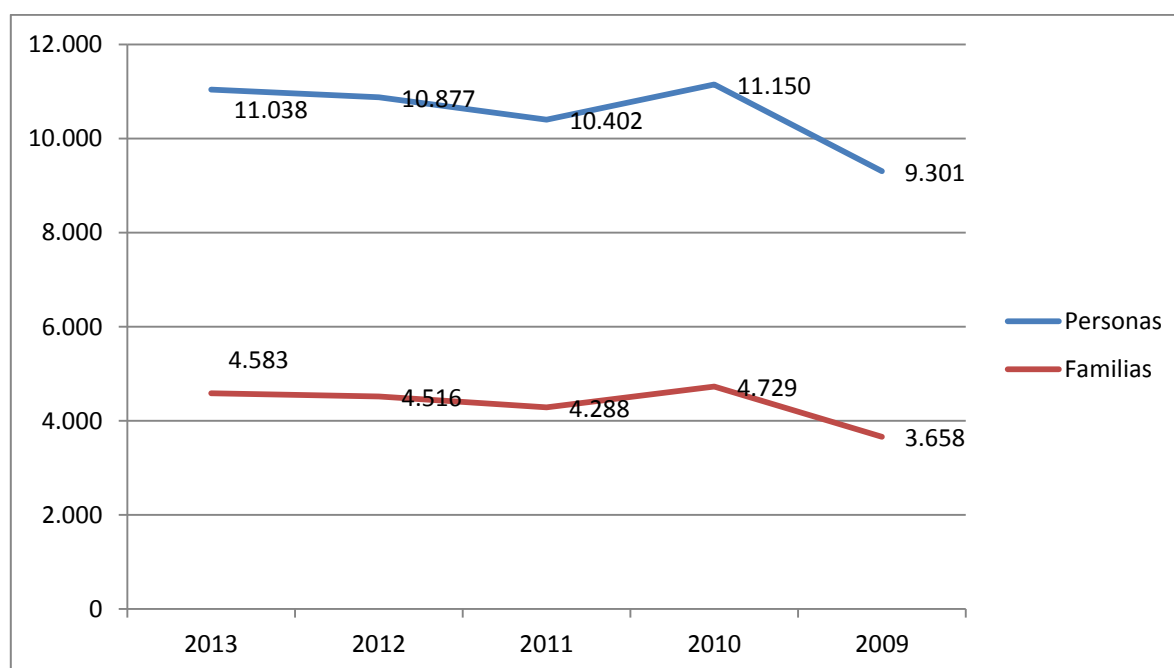


Perfil Medio Hogar en exclusión Canarias

3,1 personas por hogar
 Pobres (69%). Un 34% en pobreza severa.
 Baja intensidad laboral (51%)
 Pareja con hijos (30%)

Esta situación de vulnerabilidad ha obligado a los servicios sociales de los Ayuntamientos a poner más medios (personales y materiales), debido a que es la Institución más cercana al ciudadano y porque el nivel de demanda ha aumentado exponencialmente.

En La Laguna, según datos del Gobierno de Canarias, ha crecido un 19%, desde 2009 hasta 2013, el número de usuarios/as y un 25% el número de unidades familiares, con un pico en 2010.

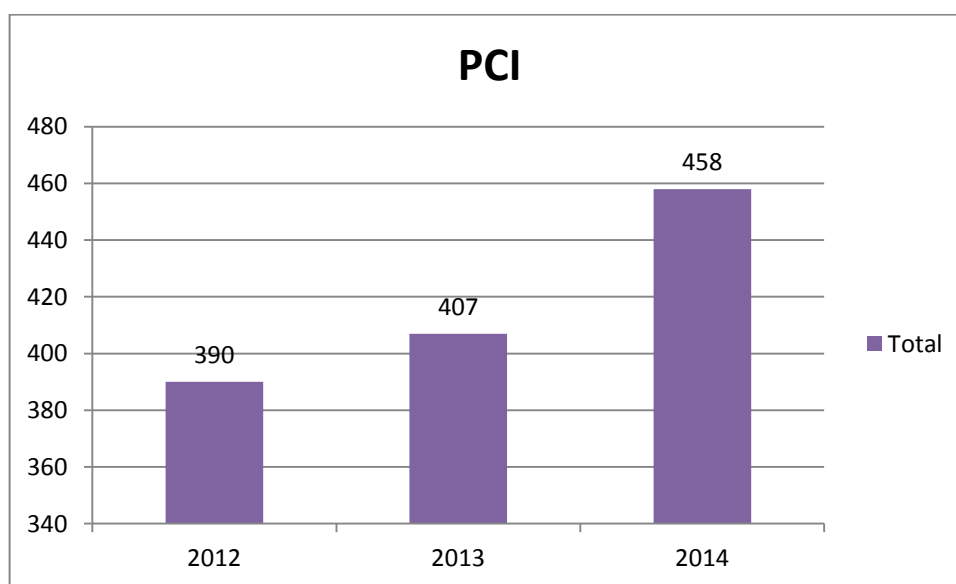


Gráfica 17: Personas y familias atendidas en los Centros de Servicios Sociales por municipios y años. Gobierno de Canarias 2015

A continuación, pasamos a desglosar las diferentes ayudas (económicas, materiales o personales) que se han puesto en marcha desde el Ayuntamiento de La Laguna, para mejorar la situación de algunos/as ciudadanos/as.

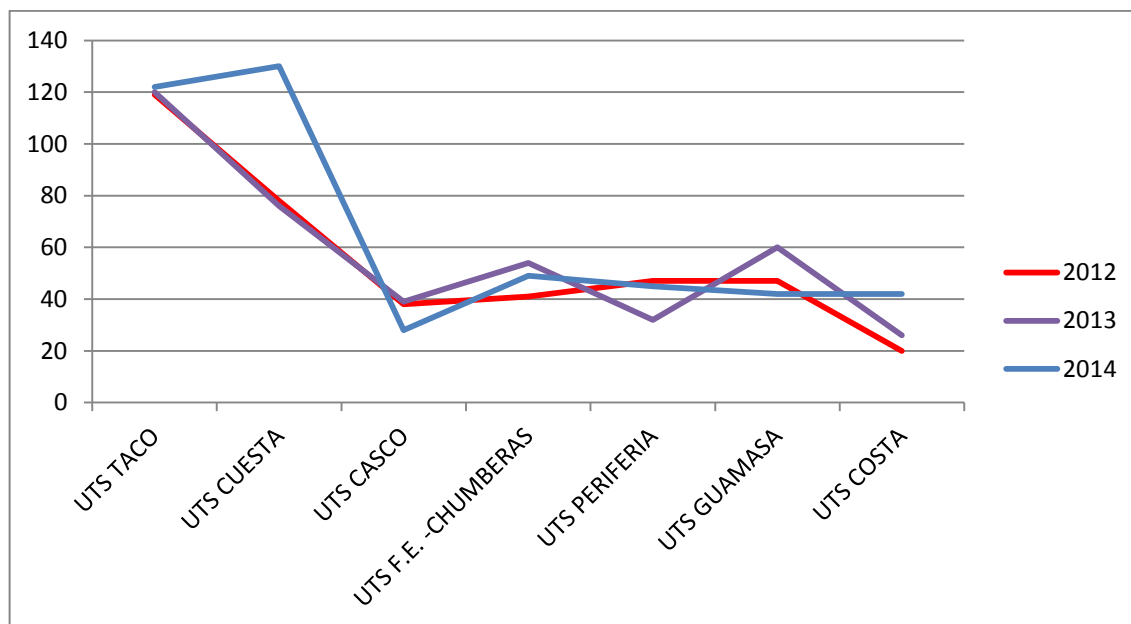
- En las islas, la **Prestación Canaria de Inserción (PCI)**, es principal arma de choque que desde las Instituciones Canarias se utiliza para evitar la exclusión social por razones económicas. En el preámbulo de la Ley que la regulase afirma: *“En todas las sociedades existen individuos y grupos de población que carecen de medios de subsistencia para atender a necesidades básicas y que se encuentran en situación de mayor desigualdad social respecto a otros individuos para conseguir el acceso a unos niveles aceptables de calidad de vida y al pleno ejercicio de los derechos considerados fundamentales.”*

En el municipio, en los últimos tres años se ha incrementado un 17,4% el número de nuevos/as perceptores/as de la PCI.



Gráfica 18: Nuevos perceptores/as PCI tramitadas en el municipio de La Laguna. Fuente: Servicios Sociales La Laguna 2015

Por zonas, gestionadas por las Unidades de Trabajo Social, se aprecian un aumento muy significativo en la cifra de nuevos/as perceptores en la zona de La Cuesta en 2014, sin embargo en Taco se mantienen estables durante el trienio. En el Casco se reducen y aumenta levemente en UTS La Costa.



Gráfica 19: Nuevos perceptores de PCI por UTS 2012, 2013, 2014. Fuente: Servicios Sociales La Laguna 2015

- **Las Ayudas de Emergencia Social** se definen como prestaciones económicas individualizadas destinadas a paliar contingencias extraordinarias a personas o unidades familiares y que precisan ser atendidas con inmediatez. Las demandas de la población lagunera se centran en ayudas para paliar problemáticas de alimentación, gastos corrientes, vivienda y salud principalmente.

La crudeza de la crisis y el impacto sobre las personas se refleja en la frialdad de las estadísticas, con un incremento sólo en el 2014 del 28% con respecto año anterior. Las ayudas de primera necesidad se incrementaron un 23%, las de salud un 44% y otras ayudas un 32,9%. Sólo descendieron las ayudas a la infancia un 25% pero este apartado sólo supone un 0,5% del total.

En cuanto al coste de estas Ayudas, no se corresponde el mayor número de las mismas con el gasto más elevado. El 30,82% del coste total se corresponde con el importe de las Ayudas de los alquileres que contrasta con ser la tercera demanda atendida y con un número de prestaciones mucho menor que la de alimentos.

El gasto también se incrementó en un 30% con respecto al año anterior, pasando de 521.997,08€ a 679.773,03€.



	2014 Nº Ayudas	%	2013 Nº Ayudas	Diferencia %
Primera necesidad				
Alimentos	1809	62,73%	1439	+25,71%
Alquiler	223	7,73%	173	+28,90%
Deudas de agua	179	6,21%	152	+17,76%
Deudas de luz	29	1,01%	9	+222,22%
Mobiliario	13	0,45%	9	+44,44%
Línea blanca(electrodomésticos)	41	1,42%	51	-19,61%
Primera necesidad	6	0,21%	38	-84,21%
Total primera necesidad	2300	79,76%	1871	+22,9%
	2014 Nº Ayudas	%	2013 Nº Ayudas	Diferencia %
Salud				
Óptica	212	7,35%	159	+33,33%
Tratamiento odontológico	247	8,56%	159	+55,35%
Tratamiento rehabilitador	3	0,10%	2	+50,00%
Ortopedia	10	0,35%	9	+11,11%
Audífonos	18	0,62%	12	+50,00%
Total salud	490	16,98%	341	+43,69%
	2014 Nº Ayudas	%	2013 Nº Ayudas	Diferencia %
Infancia				
Comedor escolar	4	0,14%	6	-33,33%
Escuelas infantiles privadas	11	0,38%	14	-21,43%
Total infancia	15	0,52%	20	-25%
	2014 Nº Ayudas	%	2013 Nº Ayudas	Diferencia %
Otras ayudas				
Bonos transporte	68	2,36%	20	+240%
Alojamiento alternativo	11	0,38%	4	+175%
Total otras ayudas	79	2,74%	24	329%
Total de ayudas	2884	100%	2257	27,78%

Tabla 7: Ayudas de emergencia social Ayuntamiento de La Laguna 2014. Fuente Servicios Sociales Ayuntamiento de La Laguna

- El Ayuntamiento convoca anualmente “Ayudas para paliar situaciones de primera necesidad a las familias con menores a cargo, a mayores y personas con discapacidad”.

Las **Ayudas Complementarias de Menores** se han destinado en los últimos años prioritariamente a cubrir los gastos de comedor, paliando en parte los posibles problemas derivados de falta de una comida sana y variada en sus propios hogares.

Las **Ayudas Complementarias de Mayores** ayudan a atenuar los gastos de alimentación y salud. Las **Individuales de Mayores** se destinan para la mejora de la vivienda y la adquisición de útiles y mobiliario, imprescindibles para el desarrollo de la vida cotidiana de los/as solicitantes.

Las **Ayudas Individuales de personas con discapacidad** están asignadas para mejorar la calidad de vida y la integración en su entorno social de las personas afectadas por una discapacidad. Las Ayudas Individuales se han concebido como una prestación que cubre necesidades, de los colectivos más desfavorecidos, que no son paliadas ni por el Sistema Canario de Salud ni por otros sistemas de protección social.

	TRAMITADAS ¹		CONCEDIDAS	
	2014	2013	2014	2013
MENOR Y FAMILIA	516	492	430	405
DISCAPACIDAD	160	122	119	105
MAYORES	399	333	325	300
TOTAL	1051	971	874	810
%	+8,24%		+7,9%	

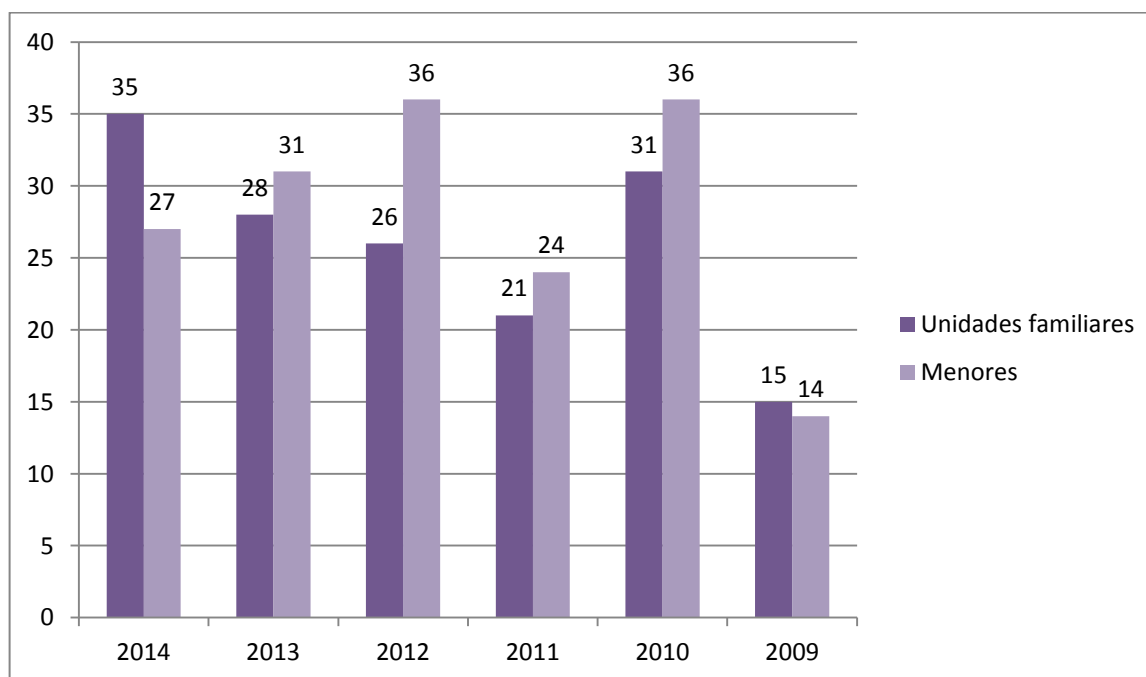
Tabla 8: Comparativa años 2013 y 2014 de la convocatoria de ayudas de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de La Laguna

1. Se contabilizan Ayudas Concedidas, Denegadas, No procedentes y Renuncias

Lo más destacable en la Convocatoria de Ayudas Municipales del ejercicio de 2014, en línea con lo sucedido en el resto de prestaciones, es el aumento general en todos los conceptos: tramitación, concesión y denegación con respecto al ejercicio anterior. Incremento, en ocho puntos porcentuales, del número de Ayudas tramitadas y concedidas con respecto a 2013.

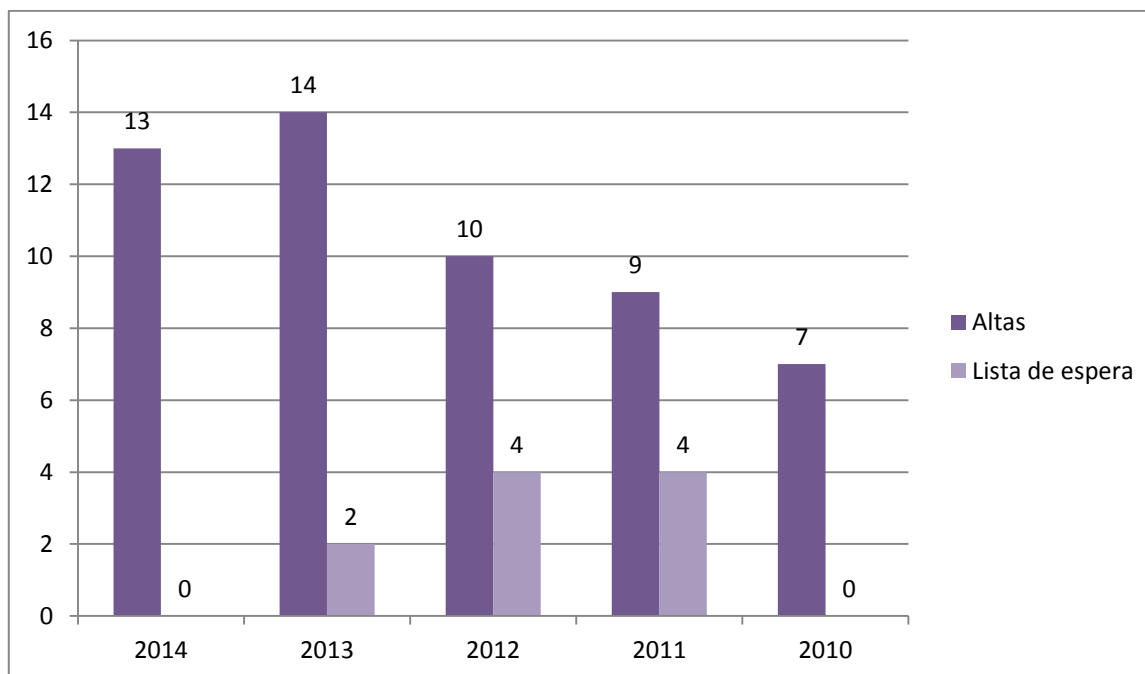
Apuntar además, que son las Ayudas Individuales de Discapacidad las que han experimentado un incremento mayor en el número de ayudas concedidas con respecto al ejercicio anterior.

- El “**Plan de ayuda alimentaria a las personas más necesitadas de la U.E. (FEGA) en colaboración con Cruz Roja**” en 2014 ha atendido a 4.926
- **Recursos alojativos temporales:** El programa de Alojamiento Alternativo del Área de Bienestar Social se dirige a personas en situación de deterioro psicológico, afectivo y social que les impida la incorporación a corto plazo en su entorno. En 2014 fueron receptores del servicio 16 personas (7 hombres y 9 mujeres).
- El **Servicio de Asesoramiento y Apoyo a Mujeres y Prestación del Servicio de Viviendas de Acogimiento Familiar Temporal de Mujeres**, atendió a un importante número de mujeres con y sin hijos/as al cargo, siendo en 2014 donde se alcanzó el mayor número de unidades familiares atendidas.



Gráfica 20: Unidades familiares acogidas en los recursos alojativos temporales para mujeres, entre el período comprendido del 2009 al 2014. Ayuntamiento de La Laguna

- Con respecto a la **vivienda de acogida temporal para hombres sin recursos económicos**, desde 2010 existe cierta estabilidad, aunque el número de casos es la tercera parte que los recibidos en el caso de las mujeres que vimos anteriormente.



Gráfica 21: Vivienda de acogida temporal para hombres sin recurso económicos., entre el período comprendido del 2010 al 2014.
MUVISA, Ayuntamiento de La Laguna

- **Programas de empleo:** El Ayuntamiento de La Laguna ha firmado varios convenios de colaboración para fomentar el empleo y la integración social.

Fundación ADECCO: 45 beneficiarios/as, de los que 15 eran personas mayores de 45 años.

Plan de extraordinario de empleo social: se propusieron a 265 personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla para participar en los Planes de Empleo del Servicio Canario de Empleo en el año 2014.

Por último, especificaremos en este apartado los datos aportados por el Área de Seguridad Ciudadana y Movilidad del Ayuntamiento de La Laguna en relación a los delitos detectados durante el año 2014. En general podemos comentar que la incidencia de mujeres denunciadas por tenencia y/o consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en la vía pública o posesión de útiles para tal consumo, es muy baja ya que la inmensa mayoría de los denunciados son varones, tal y como se puede observar en los siguientes cuadros:

ALCOHOL

AÑO	VARONES	MUJERES
Año 2012	761	215
Año 2013	185	41
Año 2014	85	14

ESTUPEFACIENTES

AÑO	VARONES	MUJERES
Año 2012	226	34
Año 2013	604	34
Año 2014	883	63

Tabla 9: Comparativa años 2012, 2013 y 2014 de las demandas por consumo de estupefacientes o alcohol en vía pública

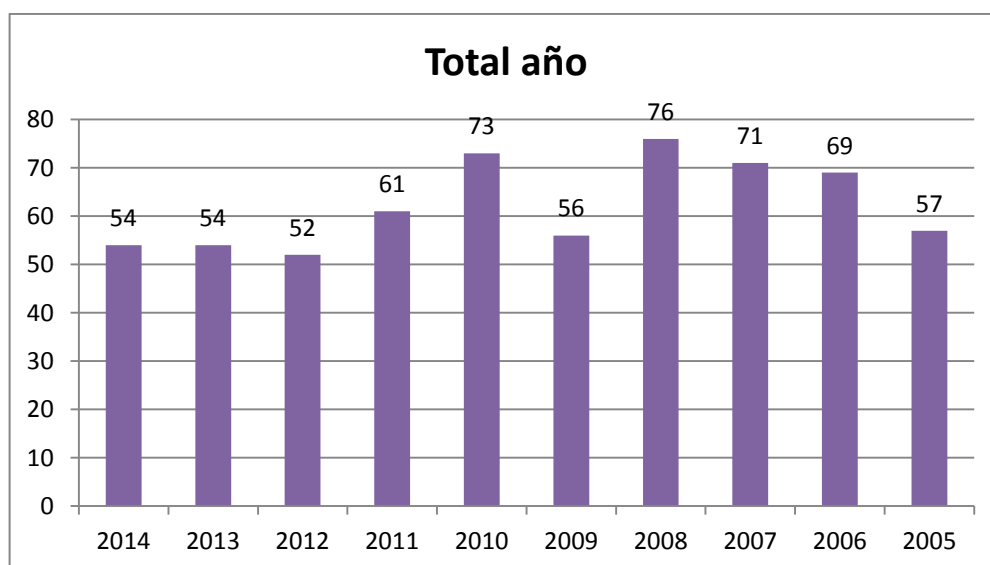
2.1.4 VIOLENCIA DE GÉNERO

La Violencia de género/machista supone una lacra para una Sociedad que se considera libre y plural, siendo la muestra más radical de un machismo social y cultural que durante décadas ha estado imperante en España.

A pesar de que existe más información que nunca, seguimos con niveles similares a los de hace una década en el número de víctimas mortales de este tipo de violencia, en Canarias hubo 1 víctima en 2014.

El teléfono de emergencias 112 de Canarias atiende cada día 36 incidentes relacionados con violencia machista, que en 2014 ascendieron a un total de 13.264, un 1 % más que el año anterior⁷. Entre 2004 y 2014, murieron en las islas 55 mujeres como consecuencia de ella.

De las 55 víctimas, sólo el 31% había presentado denuncia con anterioridad, y de ellas el 41% no solicitó medidas de protección. Con respecto al perfil de las víctimas, el 68% eran de nacionalidad española y el 61% tenía entre 30 y 50 años. Otro dato llamativo es que en el 67% de los casos, el agresor era la pareja en el momento de producirse.

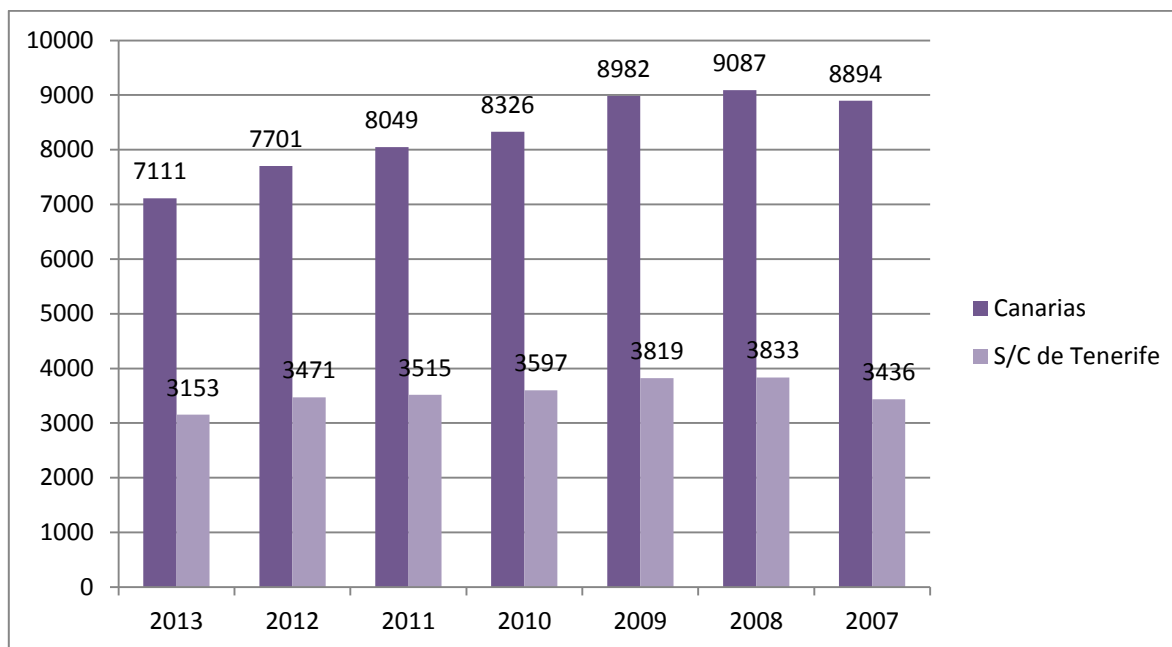


Gráfica 22: Víctimas mortales por violencia de género en España, Ministerio del Interior

El siguiente gráfico, muestra como en la provincia de Santa Cruz de Tenerife el número de denuncias entre los años 2007 y 2013 se han ido reduciendo como en el resto de las islas.

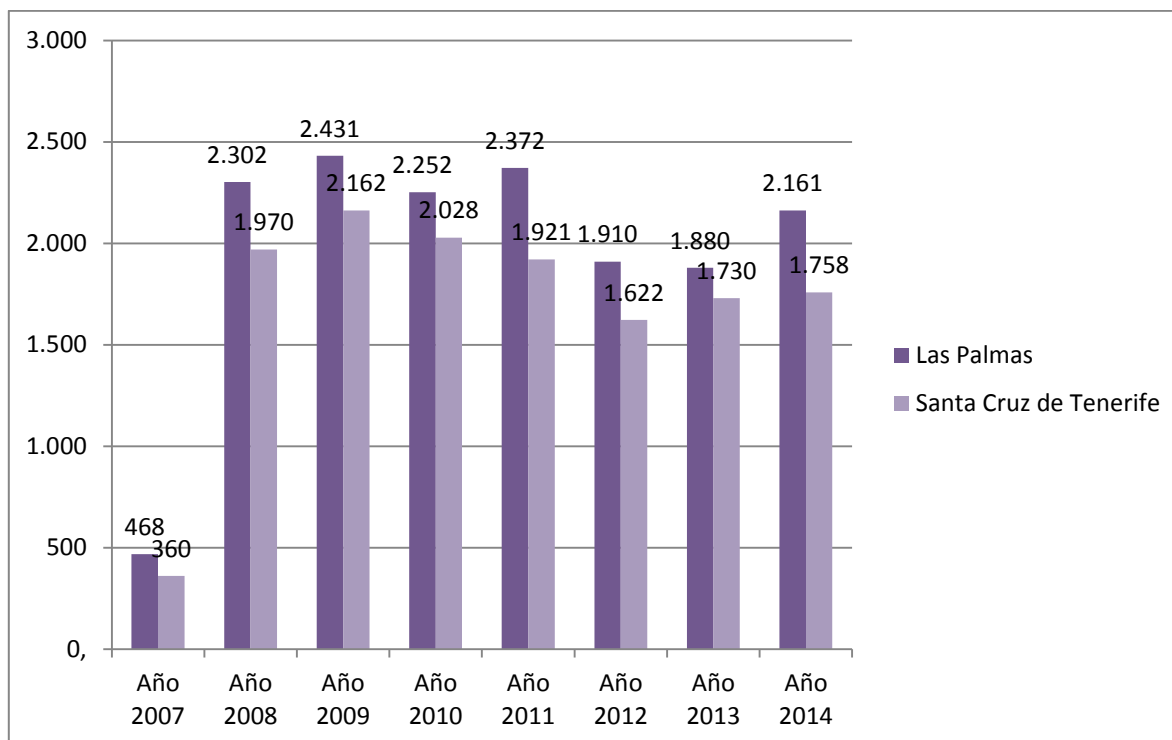
No se disponen los datos de 2014.

⁷Fuente: Gobierno de Canarias, Consejería de Presidencia y Justicia.



Gráfica 23: Denuncias por violencia de género en Canarias y S/C de Tenerife, Ministerio del Interior

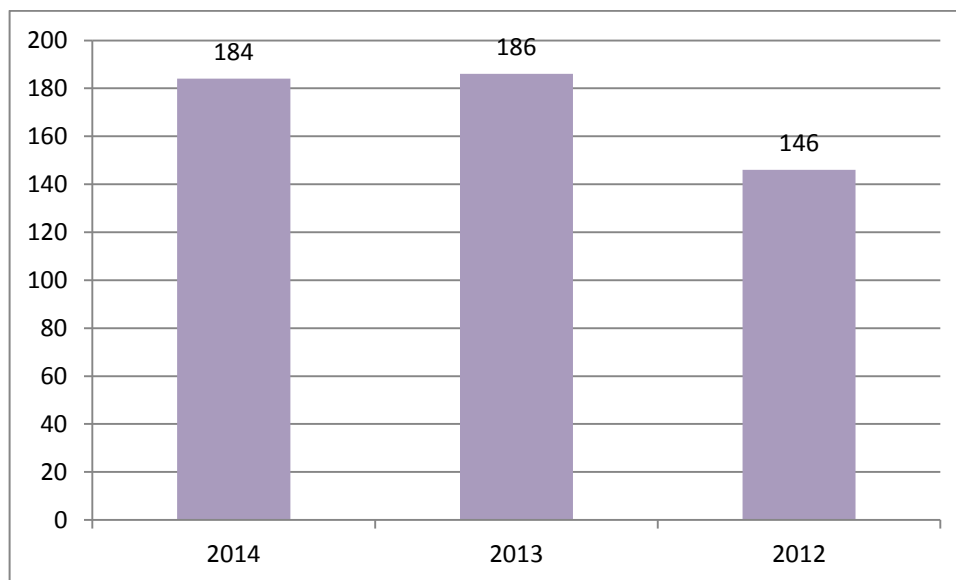
El número de llamadas al 016, teléfono de atención a víctimas de violencia de género, ha crecido durante los 3 últimos años en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, aunque la cifra de llamadas aún está por debajo de las de 2009, que suponen el punto más álgido de las mismas.



Gráfica 24: Llamadas al 016, provincias Las Palmas y S/C de Tenerife, Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

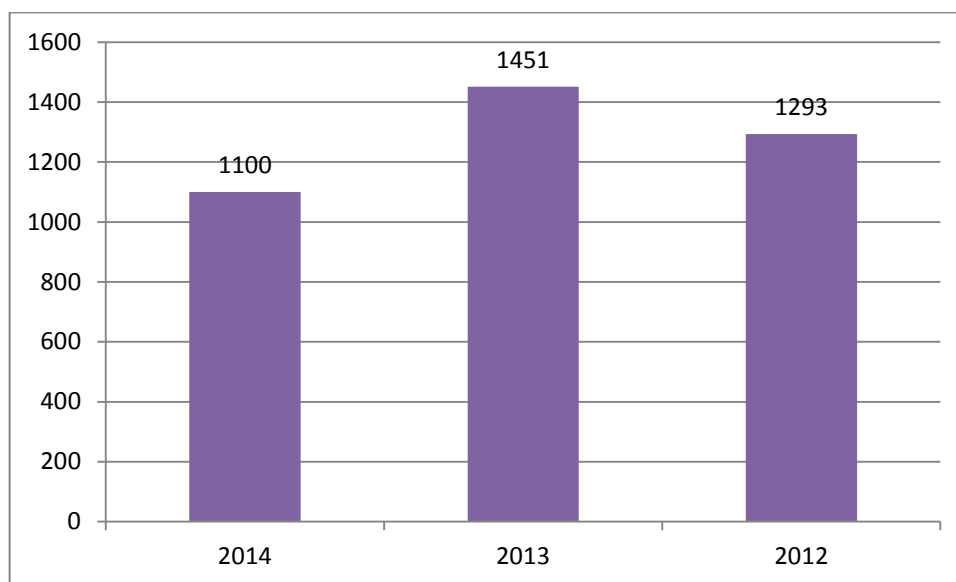
El municipio de La Laguna cuenta con un Grupo de la Policía Local especializado en la prevención, detección, seguimiento e investigación de infracciones penales relacionadas con la violencia de género y doméstica, así como de todas aquellas situaciones de desprotección social, tanto riesgo como desamparo en que se encuentren los menores. Este grupo se denomina **G.A.R.A, Grupo de Ayuda y Respuesta al Abuso**.

Las estadísticas sobre las actualizaciones realizadas por el grupo de la Policía Local de La Laguna, nos indican que se llevaron a cabo 1460 órdenes de alejamiento en 2014, en 2013 habían 1276 por lo que en 2014 se cursaron 184 nuevas órdenes por 186 de 2013.



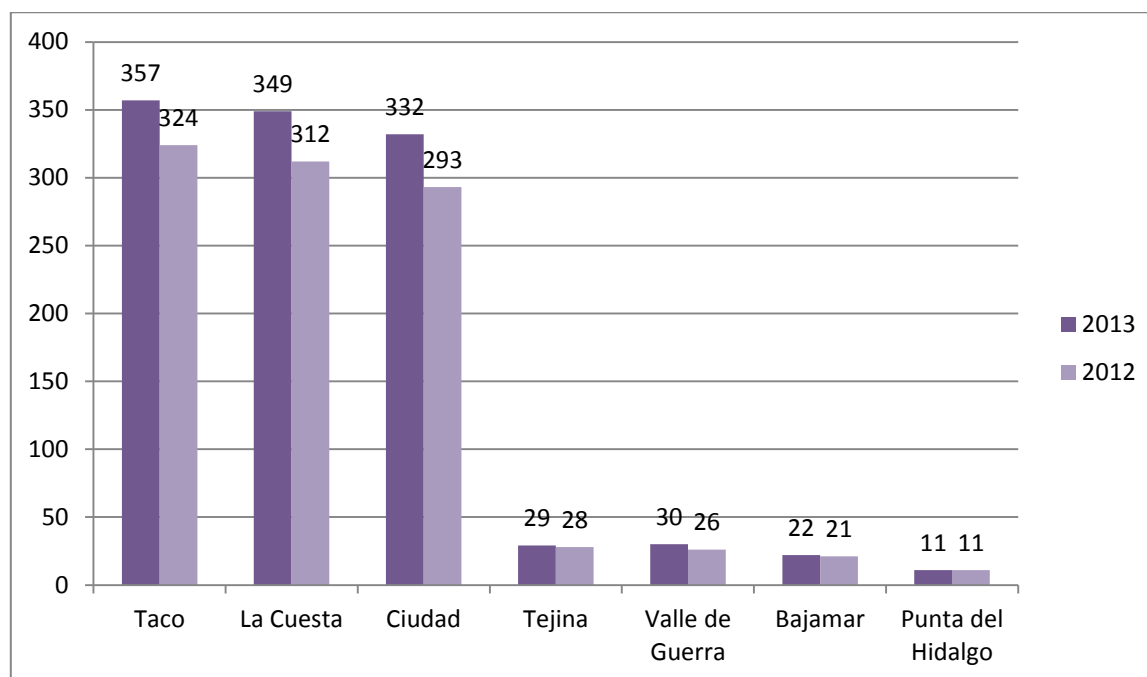
Gráfica 25: Órdenes de alejamiento, Policía Local de La Laguna

Los servicios en control y seguimiento de víctimas por parte de la Unidad, se han reducido significativamente en 2014, lo que no significa una disminución de incidentes pues el número de órdenes de alejamiento sigue creciendo.



Gráfica 26: Servicios en control y seguimiento de víctimas, Policía Local de La Laguna

Del total de servicios realizados por el Grupo, es en Taco – La Cuesta donde mayor número se producen y donde más se incrementan en 2013 junto con el Casco, esto puede ser consecuencia de una mayor concentración de población en estas zonas.



Gráfica 27: Servicios en control y seguimiento de víctimas, Policía Local de La Laguna

Estas cifras no indican necesariamente casos puntuales de violencia de género, es decir no se deben interpretar como tantas víctimas por caso o intervención, pues se refiere a servicios realizados que pueden ser repetitivos por seguimiento, por orden judicial u otras razones.

A continuación se desglosan las intervenciones realizadas por el Grupo GARA durante el año 2014 en el municipio (Datos aportados por GARA):



VÍCTIMAS SIN MEDIDAS	170
ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO	345
TRATAMIENTOS A VÍCTIMAS	333
TRATAMIENTO A AGRESORES	45
INFORMES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO A JUZGADOS	424
CITACIONES JUDICIALES	150, en 2013 fueron 25 por violencia contra la mujer
PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A JUZGADOS	62
ACOMPAÑAMIENTOS A DOMICILIOS PARA RETIRADA DE ENSERES	32
DERIVACIONES DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	50
DERIVACIONES DEL/AL D.E.M.A	55
DERIVACIONES DEL /A LA OFICINA INSULAR DE LA MUJER	48
JUICIOS RÁPIDOS SIN DETENIDOS	50
JUICIOS RÁPIDOS CON DETENIDOS	12
DILIGENCIAS DE OFICIO	30

Tabla 10: Intervenciones realizadas por el grupo GARA durante el año 2014.

2.2 ENCUESTA POBLACIÓN LA LAGUNA

Para completar la visión del municipio se administró una encuesta a residentes en La Laguna. El universo de estudio fue población general, varones y mujeres, de edades a partir de los 15 años. El tamaño de la muestra objetivo fue de 450, predeterminada para un nivel de confianza de 95% y un error muestral estimado de 4,61.

El tipo de muestreo utilizado ha sido aleatorio, simple, accesible, polietápico, intensivo y estratificado por zona de residencia, sexo y edad.

Las encuestas fueron estratificadas por sexo, edad y núcleo poblacional (Casco, Cuesta, Taco, Las Chumberas, Finca España, Comarca Nordeste, Anaga, Geneto, Los Baldíos, Guajara, Guamasa, Los Rodeos y El Ortigal).

Las encuestas se realizaron a pie de calle y con administración individual, la participación en el estudio fue voluntaria.

El cuestionario consta de 34 ítems y está dividido en 5 apartados diferentes: datos generales, ámbito laboral, ámbito personal y familiar, exclusión y violencia de género, expectativas y necesidades municipales. Para conocer información más detallada sobre este instrumento, les invitamos a leer el apartado de metodología de este informe.

En 2008 se realizó un trabajo de campo de similares características en las que se encuestó sólo a mujeres. En el presente informe contrastaremos aquellos resultados en las variables más interesantes de ambas encuestas.

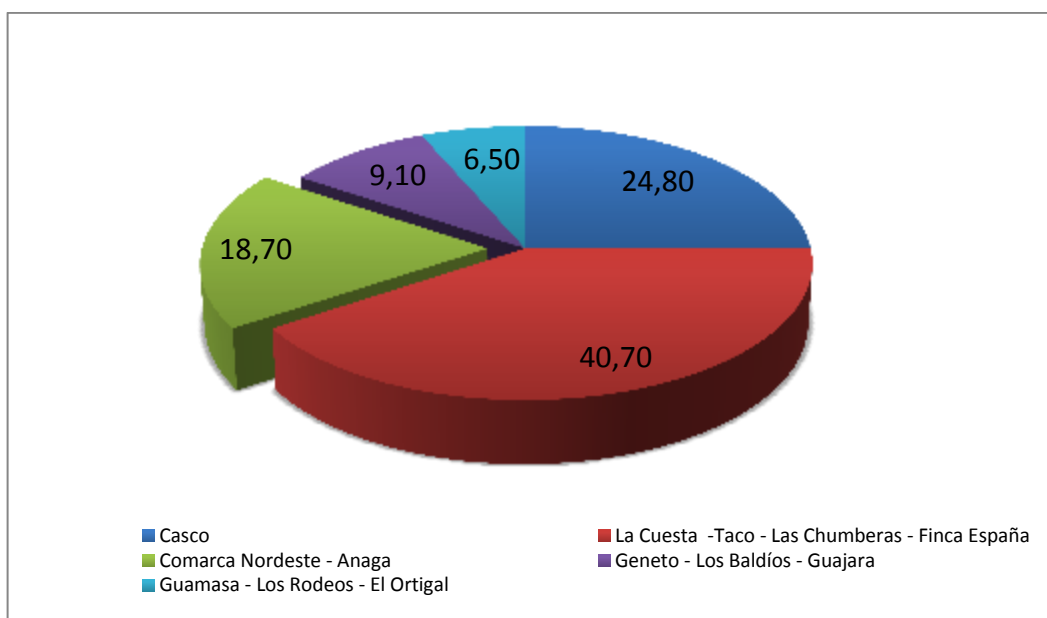
2.2.1 ELEMENTOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA

Se entrevistaron a 237 mujeres y 213 varones en la línea de lo previsto en la muestra (231/219), la pequeña variación se encuentra dentro de lo previsible de un trabajo de campo.



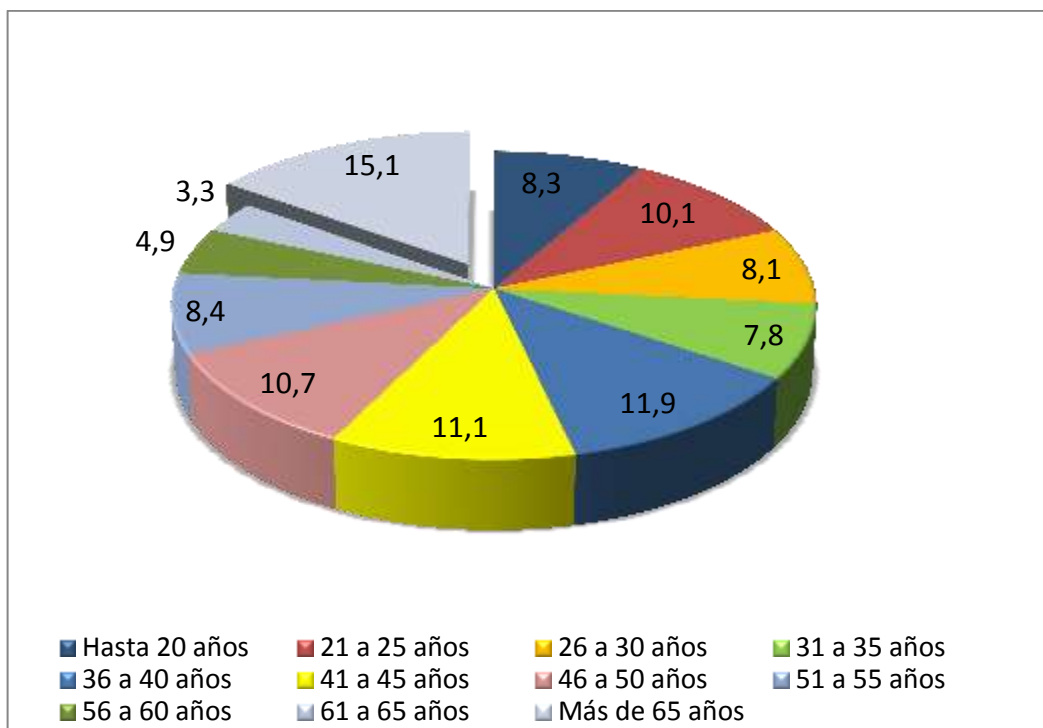
Gráfica 28: Mujeres / hombres encuestados

Respondiendo a la división territorial del municipio, es la zona La Cuesta – Taco, la que representa el mayor número de los/as encuestados/as (40,7%), seguido por el Casco y la Comarca Nordeste.



Gráfica 29: Porcentaje por zona del municipio

Por grupos de edad, utilizaremos divisiones de 5 en 5 años menos en los dos extremos, hasta 20 años y más de 65 años, este último grupo de encuestados/as supone el 15,1%, seguido por los/as de 36 a 40 años (11,9%) y el grupo de 41 a 45 años (11,1%).

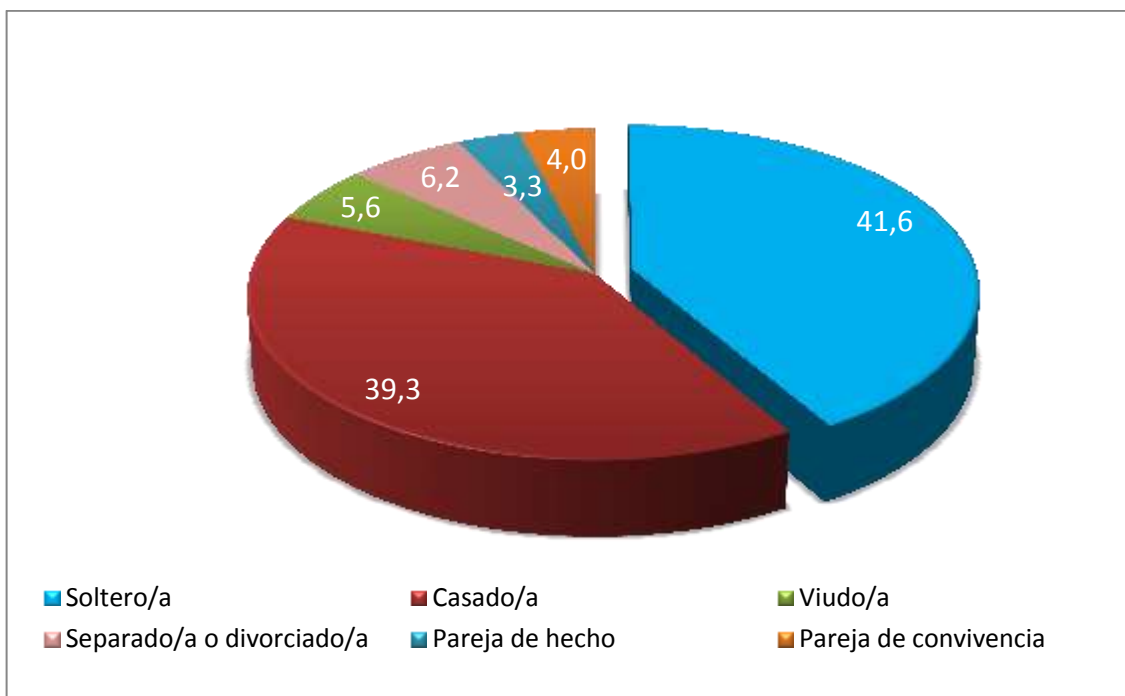


Gráfica 30: Porcentaje por edad

2.2.2 ÁMBITO PERSONAL Y FAMILIAR

El estado civil de los/as participantes es principalmente “soltero/a” y “casado/a” con un 41,6% y un 39,3% respectivamente, habiendo más mujeres solteras y hombres casados en las respectivas desagregaciones por sexo, (tal y como podremos ver en la Tabla 11). Con respecto a la encuesta de 2008, se ha reducido significativamente el número de casadas (-7,8%), aumentado el de solteras (+19%). La crisis y las nuevas formas de convivencia afectan claramente en la reducción de matrimonios.

Las Parejas de hecho /convivencia suponen el 7,3% de las personas encuestadas.



Gráfica 31: Porcentaje por estado civil

		SEXO	
		HOMBRE	MUJER
		% del N de fila	% del N de fila
ESTADO CIVIL	CASADO/A	43,7%	35,4%
	PAREJA DE CONVIVENCIA	3,8%	4,2%
	PAREJA DE HECHO	3,3%	3,4%
	SEPARADO/A O DIVORCIADO/A	4,7%	7,6%
	SOLTERO/A	37,1%	45,6%
	VIUDO/A	7,5%	3,8%

Tabla 11: Relación de Estado Civil y sexo de las personas encuestadas.

El 28,7% de los/as encuestados/as alcanzan como máximo los estudios básicos (Bachillerato, BUP y o equivalentes). El 30,5% de los hombres frente al 27% de las mujeres tienen estudios universitarios. El 1,6% de la muestra confiesa que no sabe leer ni escribir.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO
BACHILLERATO/BUP/ O EQUIVALENTES	129	28,7
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O ESTUDIOS OBLIGATORIOS SIN FINALIZAR	38	8,4
CERTIFICADO ESO/CERTIFICADO GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTES	46	10,2
DIPLOMATURA	37	8,2
FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO O FPI	16	3,6
FP GRADO SUPERIOR O FPII	39	8,7
LICENCIATURA/GRADO	89	19,8
MASTER Y ESPECIALIZACIONES MÉDICAS	1	,2
NO SABE LEER Y/O ESCRIBIR	7	1,6
POSGRADO	24	5,3
SABE LEER Y/O ESCRIBIR	24	5,3
TOTAL	450	100,0

Tabla 12: Nivel de estudios alcanzados.

	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
	% del N de columna	% del N de columna
BACHILLERATO/BUP/ O EQUIVALENTES	18,8%	37,6%
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O ESTUDIOS OBLIGATORIOS SIN FINALIZAR	11,7%	5,5%
CERTIFICADO ESO/CERTIFICADO GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTES	8,5%	11,8%
DIPLOMATURA	7,5%	8,9%
FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO O FPI	3,8%	3,4%
FP GRADO SUPERIOR O FPII	8,9%	8,4%
LICENCIATURA/GRADO	21,1%	18,6%
MASTER Y ESPECIALIZACIONES MÉDICAS	0,5%	0,0%
NO SABE LEER Y/O ESCRIBIR	1,9%	1,3%
POSGRADO	8,5%	2,5%
SABE LEER Y/O ESCRIBIR	8,9%	2,1%

Tabla 13: Nivel estudios alcanzados y sexo de los encuestados/as.

Respecto a la unidad familiar / convivencia, el 11,1% de la muestra viven solos/as y el 91,1% de familias laguneras están formadas por 4 o menos miembros, lo que supone 3 puntos más que en 2008. No se aprecia diferencias significativas por zona de residencia.

En 2008 había 11,8% de mujeres que vivían solas, en 2015 este porcentaje ha bajado a 9,4% (hombres 14,1%).

Con relación al número de hijos/as, el 59,1% de la muestra tiene descendencia. Los varones con hijos/as tienen de media 2,7 y las mujeres 1,8, esto coincide con la distribución muestral pues se encontraron más varones casados que mujeres, pues los casados tienen de media más niños/as.

El 44,7% de las mujeres afirma no tener hijos/as, este porcentaje ha subido un 2,5% con respecto a 2008, los hombres sin descendencia suponen el 36,6%. Si juntamos este dato con el de mujeres que viven solas se ve claramente que la crisis ha impactado más en este colectivo, muestran menos independencia y menor número de hijos/as de media que en 2008.

Es en el matrimonio donde más hijos/as se tienen 2,2 por 0,2 siendo soltero/a, por lo que se mantiene un modelo tradicional. Se tienen los/as hijos/as en una estructura estable familiar por encima de las parejas de hecho y convivencia que tienen de media 1,1 y 0,9 hijos/as.

El grupo muestral con más hijos/as de media fue el de viudo/a, que coinciden con los encuestados/as de más edad y con familias tradicionales.

		NÚMERO DE HIJOS/AS
		Media
ESTADO CIVIL	CASADO/A	2,4
	PAREJA DE CONVIVENCIA	1,5
	PAREJA DE HECHO	1,4
	SEPARADO/A O DIVORCIADO/A	2,0
	SOLTERO/A	1,4
	VIUDO/A	3,7

Tabla 14: Media de hijos por estado civil.

El cuidado de los/as hijos/as pequeños cuando estos no se encuentran en el Centro Escolar y los padres no los pueden atender, se deja principalmente a la pareja (37,2%) aunque con amplias diferencias si el encuestado es mujer u hombre como veremos a continuación.

Los/as abuelos/as siguen siendo un pilar indispensable pues el 29% de los progenitores acuden a ellos para su cuidado. El 29% no tiene a nadie más de apoyo y sólo el 0,7% acude a profesionales externos.

Los varones confiesan que es su pareja quién se encarga de sus hijos/as cuando este no puede (61,2%), sin embargo este porcentaje baja a sólo el 16,7% cuando son las mujeres quienes responden.

Ante estos resultados, podemos concluir que se sigue manteniendo un modelo tradicional con una implicación mayor de las mujeres que la de los hombres en la tarea de cuidar a los/as hijos/as.

	TOTAL %	MUJER %	VARÓN %
ABUELOS/AS	29,0	39,7	16,4
OTROS, PERSONAS EXTERNAS	,7	1,3	0
PAREJA	37,2	16,7	61,2
OTROS FAMILIARES	2,8	2,6	3
NÚCLEO FAMILIAR	1,4	1,3	1,5
NADIE A PARTE DEL PADRE / MADRE	29,0	38,5	17,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Tabla 15: ¿Quién atiende normalmente a los hijos cuando trabaja?

Ante la pregunta de si “cuidar de los/as hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales?”, la mayoría afirma que no (69,8%), y el 30,2% afirma que al menos en algún aspecto sí les ha limitado.

Las respuestas son muy diferentes según sea mujer u hombre quién responda, así el 89,8% de los hombres consideran que no les ha limitado personal o profesionalmente por el 48,9% de las mujeres. Sí les ha limitado al 45,8% de las mujeres por sólo al 8% de los hombres.

Por edades son a las mujeres de 26 a 30 y de 41 a 46 años las que más creen que les ha limitado. En el caso de los hombres son los de 61 a 65 años y de 36 a 40 años pero siempre con porcentajes muy inferiores a las del otro sexo.

	TOTAL %	MUJER %	VARÓN %
NO	69,8	48,9	89,8
SÍ	26,5	45,8	8,0
SÓLO ALGUNOS ASPECTOS	3,7	5,3	2,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Tabla 16: Cuidar de los/as hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales?

	TOTAL			HOMBRE			MUJER		
	NO	SÍ	SÓLO ALGUNOS ASPECTOS	NO	SÍ	SÓLO ALGUNOS ASPECTOS	NO	SÍ	SÓLO ALGUNOS ASPECTOS
Hasta 20 años	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
21 a 25 años	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
26 a 30 años	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
31 a 35 años	58,8%	35,3%	5,9%	100,0%	0,0%	0,0%	58,8%	35,3%	5,9%
36 a 40 años	62,5%	31,3%	6,3%	76,9%	15,4%	7,7%	62,5%	31,3%	6,3%
41 a 45 años	48,7%	46,2%	5,1%	87,5%	12,5%	0,0%	48,7%	46,2%	5,1%
46 a 50 años	71,4%	26,2%	2,4%	95,2%	4,8%	0,0%	71,4%	26,2%	2,4%
51 a 55 años	71,0%	22,6%	6,5%	85,7%	7,1%	7,1%	71,0%	22,6%	6,5%
56 a 60 años	71,4%	23,8%	4,8%	90,0%	0,0%	10,0%	71,4%	23,8%	4,8%
61 a 65 años	64,3%	35,7%	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	64,3%	35,7%	0,0%
Más de 65 años	88,9%	11,1%	0,0%	94,0%	6,0%	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%

Tabla 17: Cuidar de los/as hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales?

Las principales razones que se indican como factor limitante hacen referencia al desarrollo profesional, en menor medida se hace referencia al desarrollo personal (poder viajar, disponer de tiempo libre, etc.).

Al preguntar sobre “quién realiza las tareas domésticas en casa”, nos encontramos con algunas sorpresas, pues las respuestas no divergen en demasía según el sexo del encuestado. En general de las tareas domésticas se encargan “mujer y varón por igual” (39,3%) y “más la mujer” en el 30,4%.

Por sexo, las respuestas varían según quién conteste a las mismas, pues para el 42,6% de las encuestadas, las mujeres realizan solas o en mayor proporción que el hombre las tareas domésticas. No se dieron respuestas en la opción “Sólo el Varón”. Para el 38% de los hombres, es la mujer quién tiene el principal protagonismo en las tareas domésticas y para

el 23,5% de las mujeres, mujer y varón realizan las tareas por igual. El 12,2% indica que vive solo/a.

Es sorprendente la evolución que en este aspecto han tenido los/as encuestados pues en 2008, según indicaban las mujeres el 46,6% de los hombres no realizaban tareas domésticas, este porcentaje se ha reducido al 15,2%.

	TOTAL %	MUJER %	VARÓN %
MÁS EL VARÓN	1,8	1,3	2,3
MÁS LA MUJER	30,4	27,4	33,8
MUJER Y VARÓN POR IGUAL	39,3	42,6	35,7
OTROS	2,6	2,5	2,8
PERSONAL DOMÉSTICO	3,6	1,7	5,6
SÓLO EL HOMBRE	0	0	0
SÓLO LA MUJER	10,0	15,2	4,2
YO VIVO SÓLO/A	12,2	9,3	15,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0

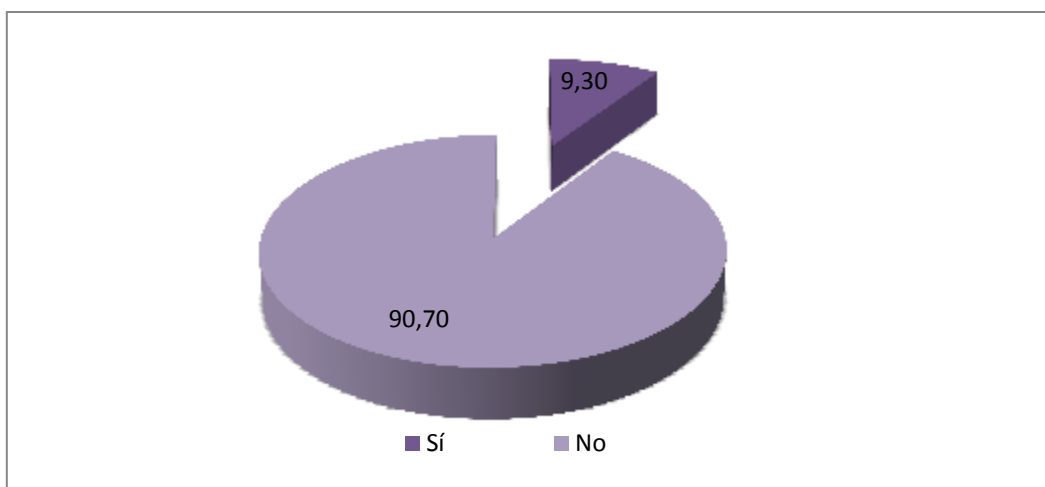
Tabla 18: En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas?

Por grupos de edad, hasta los 60 años, la opción más elegida es “Mujer y Varón por igual” a partir de esa edad la opción preferente es “Más la mujer”. En el grupo de más de 65 años, en el 67,6% de los casos el protagonismo de las tareas domésticas cae sobre la mujer.

	EN CASA, ¿QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DOMÉSTICAS?						
	MÁS EL VARÓN	MÁS LA MUJER	MUJER Y VARÓN POR IGUAL	OTROS	PERSONAL DOMÉSTICO	SÓLO LA MUJER	YO VIVO SÓLO/A
HASTA 20 AÑOS	0,0%	35,1%	51,4%	0,0%	0,0%	8,1%	5,4%
21 A 25 AÑOS	2,2%	40,0%	44,4%	0,0%	4,4%	8,9%	0,0%
26 A 30 AÑOS	2,8%	27,8%	38,9%	8,3%	2,8%	8,3%	11,1%
31 A 35 AÑOS	0,0%	34,3%	40,0%	2,9%	2,9%	2,9%	17,1%
36 A 40 AÑOS	5,7%	28,3%	43,4%	1,9%	1,9%	3,8%	15,1%
41 A 45 AÑOS	0,0%	18,0%	58,0%	6,0%	4,0%	2,0%	12,0%
46 A 50 AÑOS	4,2%	8,3%	45,8%	0,0%	4,2%	20,8%	16,7%
51 A 55 AÑOS	2,6%	21,1%	42,1%	5,3%	2,6%	13,2%	13,2%
56 A 60 AÑOS	0,0%	31,8%	36,4%	0,0%	4,5%	18,2%	9,1%
61 A 65 AÑOS	0,0%	33,3%	20,0%	0,0%	13,3%	6,7%	26,7%
MÁS DE 65 AÑOS	0,0%	52,9%	10,3%	2,9%	4,4%	14,7%	14,7%

Tabla 19: En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas?

El 9,3% de la muestra tiene personas al cargo, esta persona suele ser en 45%, el Padre / Madre y en un 25% un abuelo/a. En el 12,5% es un el cónyuge.



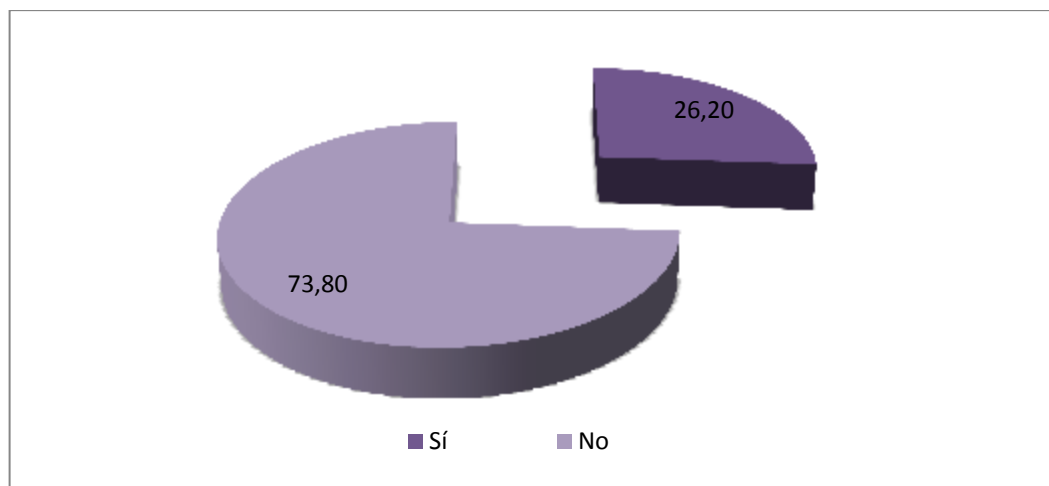
Gráfica 32: Porcentaje de personas que tienen algún familiar dependiente (persona enferma o con discapacidad)

Con respecto a la atención de la persona dependiente, en el 58,9% recae en una mujer familiar (4,9% familiar varón), en el 31,7% entre varias personas, y en el 4,9% en un centro.

Para finalizar el ámbito personal y familiar, hablemos de colaboración social mediante el apoyo a entidades/ asociaciones/ clubs. En 73,8% no lo hacen y en el 26,2% contestan que sí.

El porcentaje de hombres que se involucra en estas organizaciones ligeramente superior al de mujeres (29,1% vs 23,6%)

En el 45% de los casos se trata de ONG, en segundo lugar con el 29,2% apoyan Asociaciones Culturales y en el 13,3% a Clubs Deportivos. Las mujeres encuestadas prefieren colaborar con ONG (66,1%) y los hombres con Asociaciones culturales (37,5%).



Gráfica 33: Colabora activamente con algún tipo de entidad/ asociación/ club

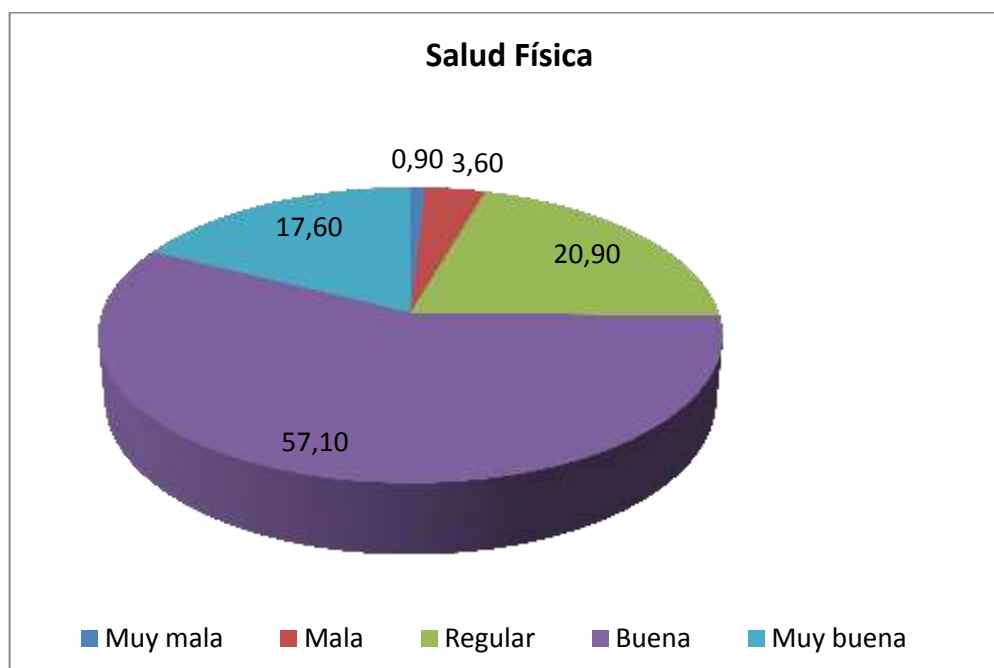
	FRECUENCIA	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
ASOCIACIÓN COMERCIAL	1	,8	1,8	0,0
ASOCIACIÓN CULTURAL	35	29,2	19,6	37,5
ASOCIACIÓN DE VECINOS	6	5,0	3,6	6,3
ASOCIACIÓN ESTUDIANTIL	2	1,7	0,0	3,1
CLUB DEPORTIVO	17	14,1	1,8	23,4
COLECTIVO FEMINISTA	2	1,7	3,6	0,0
ONG	54	45,0	66,1	26,6
POLÍTICA	3	2,5	3,6	1,6
TOTAL	120	100,0	100	100

Tabla 20: Tipo de Entidad / Asociación /club en el que participa

En el ámbito más puramente personal les preguntamos por su valoración de salud física y psíquica por considerarlas dos variables clave en el desarrollo personal. En general la

muestra se auto valora en el ámbito de la salud física como bien o muy bien en el 74,7% de los casos, este porcentaje es 10 puntos inferior al que indican en la salud psíquica (84,2%) y con una distribución diferente pues hay 3 puntos más de personas que indican que su salud psíquica es “Muy buena”.

Por sexo indicar que el porcentaje de mujeres que indican tener una salud física “buena” o “muy buena” es muy similar a la de los varones pero se ha reducido significativamente con respecto al 2008, pasando del 89,2% al 75,1% lo que suponen 14 puntos menos. Esto también ocurre en al preguntarles por la salud psíquica, pasando del 88,9% en la opción “buena” o “muy buena” en 2008, al 84,4% en 2015.

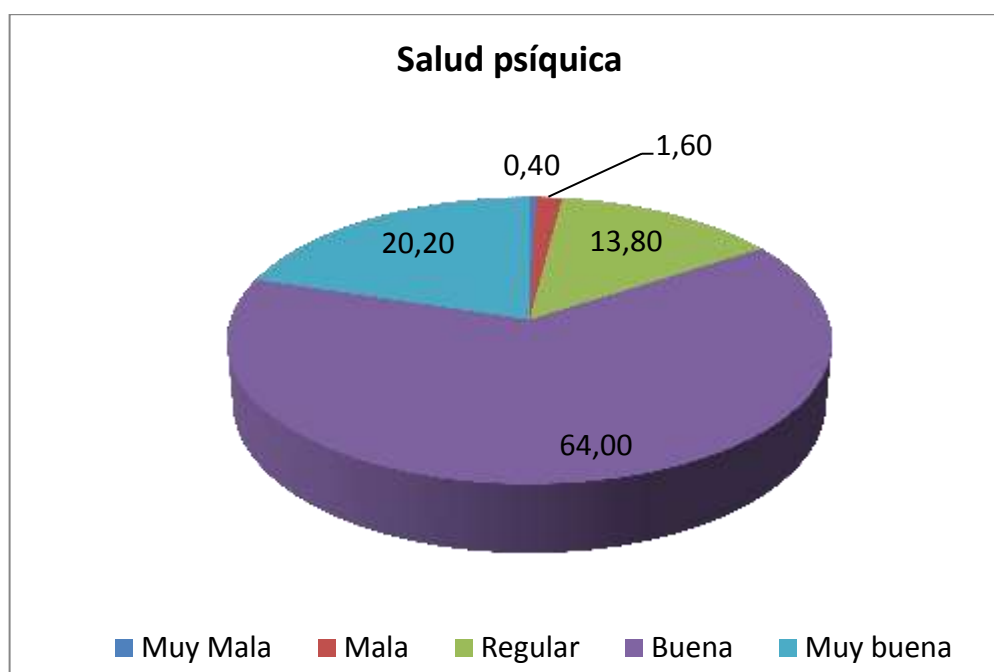


Gráfica 34: Autovaloración salud física



	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
MUY MALA	0,9	0,4	1,4
MALA	3,6	5,1	1,9
REGULAR	20,9	19,4	22,5
BUENA	57,1	59,1	54,9
MUY BUENA	17,9	16,0	19,2
TOTAL	100	100	100

Tabla 21: Autovaloración salud física total y por sexos (%)



Gráfica 35: Autovaloración salud psíquica

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
MUY MALA	0,4	1,3	0,5
MALA	1,6	0,4	1,9
REGULAR	13,8	13,9	13,6
BUENA	64,0	63,3	64,8
MUY BUENA	20,2	21,1	19,2
TOTAL	100	100	100

Tabla 22: Autovaloración salud psíquica total y por sexos (%)

2.2.3 ÁMBITO LABORAL

La situación laboral más común es ser “Empleado/a” con 33,5%, independientemente del sexo del encuestado, le sigue de manera general “En Paro” con el 18,4% y “Estudiante” 17,8%.

Por sexo, las principales diferencias se dan en “Estudiante” con 24% de mujeres por el 10,8% de hombres y en “Jubilado/a y/o pensionista” con un 28,2% de hombres y 5,1% mujeres. Estos datos pueden tener un efecto debido a la muestra accesible que pueden estar distorsionando en parte los resultados.

Llama la atención que 8,4% es auto empleado y que esta sea una opción más elegida por hombres (9,4%) que por mujeres (7,2%).

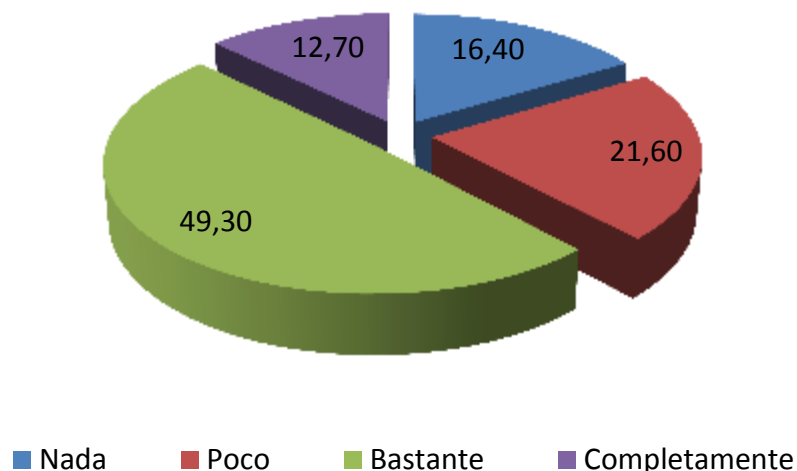
	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
AMO/A DE CASA	5,6	10,5	0
AUTÓNOMO/A	8,4	7,2	9,4
EMPLEADO Y AUTÓNOMO	,2	0	,5
EMPLEADO/A	33,5	33,3	33,8
EN PARO	18,4	19,8	16,9
ESTUDIANTE	17,8	24	10,8
JUBILADO/A Y/O PENSIONISTA	16,0	5,1	28,2
TOTAL	100,0	100	100

Tabla 23: Situación laboral

Casi la mitad se encuentra bastante satisfecho con la situación actual, por un 38% que está “nada” o “poco satisfecho”, por sexo son los hombres los que se muestran más satisfechos.



Satisfacción con su situación actual



Gráfica 36: Satisfacción con su situación actual

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
NADA	16,4	17,3	15,5
POCO	21,6	26,2	16,4
BASTANTE	49,3	46,4	52,6
COMPLETAMENTE	12,7	10,1	15,5
TOTAL	100,0	100	100

Tabla 24: Satisfacción su situación laboral actual

Al cruzar los datos de nivel de satisfacción con la situación laboral, estos nos indican que los más insatisfechos eran los que están en paro (91,6%) y los más satisfechos son los “Jubilado/a y/o pensionista” con el 84,7%.

	Amo/a de casa	Autónomo/a	Empleado/a	En paro	Estudiante	Jubilado/a y/o pensionista
BASTANTE	48,0%	51,4%	58,7%	8,4%	63,3%	62,5%
COMPLETAMENTE	12,0%	10,8%	16,7%	0,0%	10,1%	22,2%
NADA	16,0%	8,1%	6,0%	62,7%	3,8%	4,2%
POCO	24,0%	29,7%	18,7%	28,9%	22,8%	11,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 25: Relación de la situación laboral con el nivel de satisfacción con la situación actual



Gráfica 37: Cuánto tiempo lleva en esa situación

El 35,8% no recibe un sueldo, lo que no quiere decir que no tenga ingresos, un ejemplo de esta situación son las personas autónomas que carecen de un sueldo fijo y es muy variable. El número de mujeres que no declaran tener un sueldo es 21 puntos superior (45,9) al de hombres (24,9%).

El 25,7% de los que tienen sueldo no llegan a sobrepasar los 12000€ de sueldo bruto, las mujeres superan a los hombres en esta situación (27,8% vs 13%). Por la parte alta de los

suelos, los que reciben más de 24.000€, suponen el 16,6%. Aquí los hombres son un 26,8% por un 7,6% de mujeres.

Estos resultados nos indican que los datos a nivel nacional y regional que muestran de diferencia de sueldo según el sexo del trabajador/a son también aplicables en La Laguna y se explican por el tipo de puesto ocupado como veremos a continuación.

SUELDO		TOTAL	MUJER	VARÓN
Más de 36000 €		3,3%	0,8%	6,1%
Entre 30001 – 36000 €		3,3%	1,7%	5,2%
Entre 24001 – 30000 €		10%	5,1%	15,5%
Entre 18001 – 24000 €		7,1%	5,1%	9,4%
Entre 12001 – 18000 €		14,9%	13,9%	16,0%
Entre 7201 – 12000 €		12,4%	12,2%	12,7%
Menos de 7200 €		13,3%	15,6%	10,3%
No tengo sueldo		35,8%	45,9%	24,9%

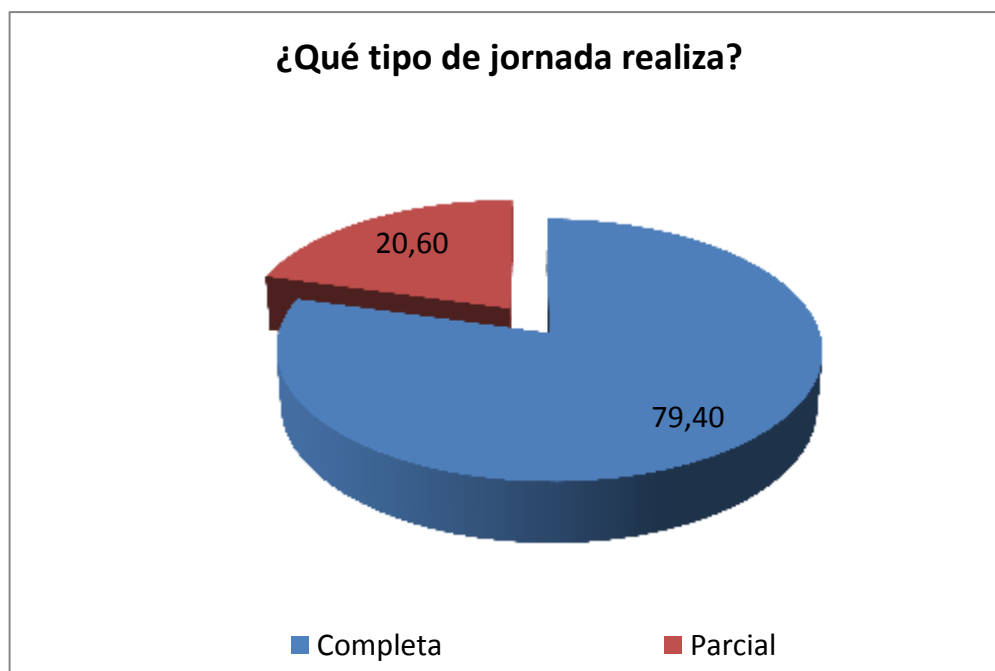
Gráfica 38: Sueldo bruto anual

Al respecto del tipo de puesto de trabajo que ocupa, la mayoría son “Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as)” (68,4) seguido por los/as autónomos/as con el 13,2%. Los hombres ocupan más puestos directivos y son prácticamente el doble de autónomos que las mujeres que ocupan muchos más puestos de empleadas sin subordinados/as, aunque esta opción ha descendido en 9 puntos desde 2008 (85,2%). También se nota que las mujeres han accedido a muchos más puestos de encargada pasando del 4,85% en 2008 al 7,2% en 2015.

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
Director/a de empresa, departamento o sucursal	8,4	7,2	9,7
Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as)	68,4	76,3	60,2
Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar	10,0	7,2	12,9
Ocupado/a independiente (sin jefes/as y sin subordinados/as)	13,2	9,3	17,2
Total	100,0	100,0	100,0

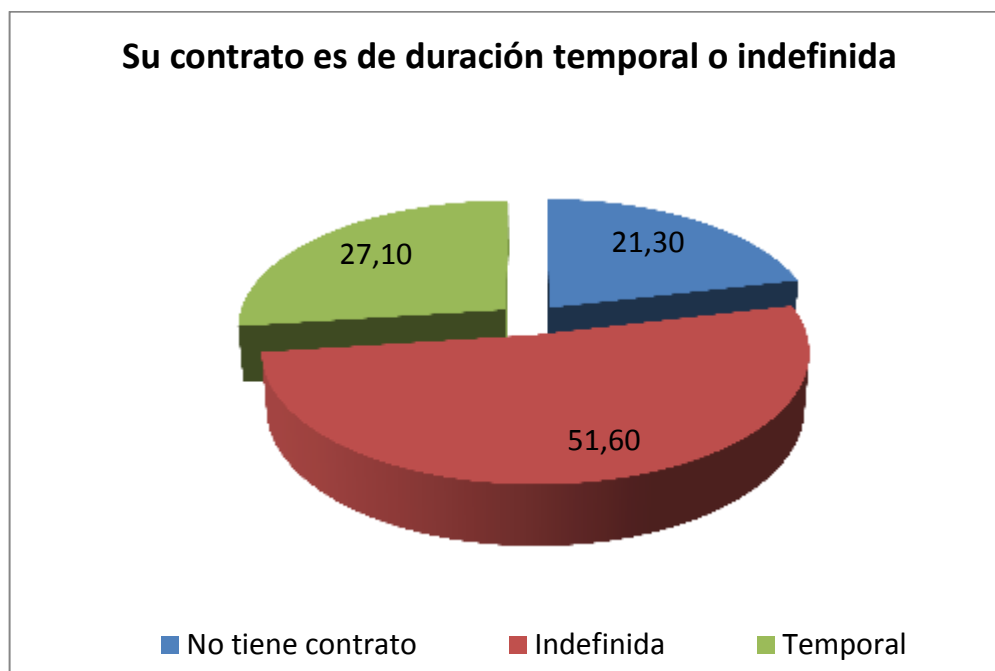
Tabla 26: ¿Qué tipo de puesto ocupa? Total y por sexo.

La jornada completa sigue siendo la opción principal de contrato, aunque es significativo el avance al 20,6% de la jornada parcial. Este tipo de jornada es más elegida por la mujer que por el hombre (27,1% vs 14%), siendo la principal razón para ello la imposibilidad de conciliar (40,7% en el caso de ser mujer, 63,9% si se es hombre, dato que nos llama poderosamente la atención y puede ser debido a la poca cantidad de varones que tienen este tipo de contrato).



Gráfica 39: ¿Qué tipo de jornada realiza?

La principal opción de contrato es la indefinida, en más de 50% de los casos, destaca que las mujeres tienen 5 puntos más de situaciones donde están trabajando sin contrato.



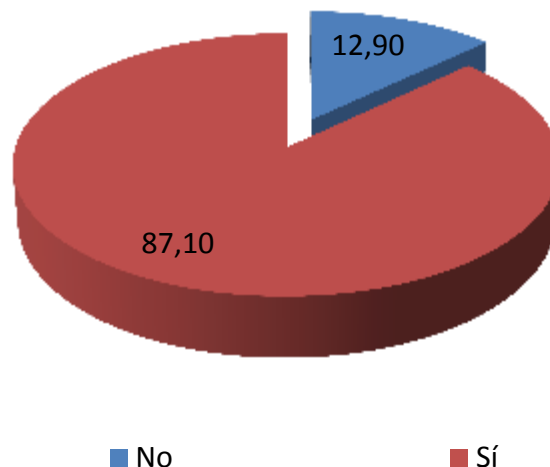
Gráfica 40: Su contrato es de duración temporal o indefinida

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
Indefinida	51,6	52,6	50,5
Temporal	27,1	20,4	26,9
No tiene contrato	21,3	27,4	22,6

Tabla 27: Su contrato es de duración temporal o indefinida

El 87,1% de los que trabajan/estudian manifiestan que pueden hacerlo conciliándolo con su vida familiar, más los hombres (93%) que las mujeres (83%) y las principales razones de no poder hacerlo son para los hombres la “Falta de tiempo libre” y para las mujeres el “llegar cansada a casa”.

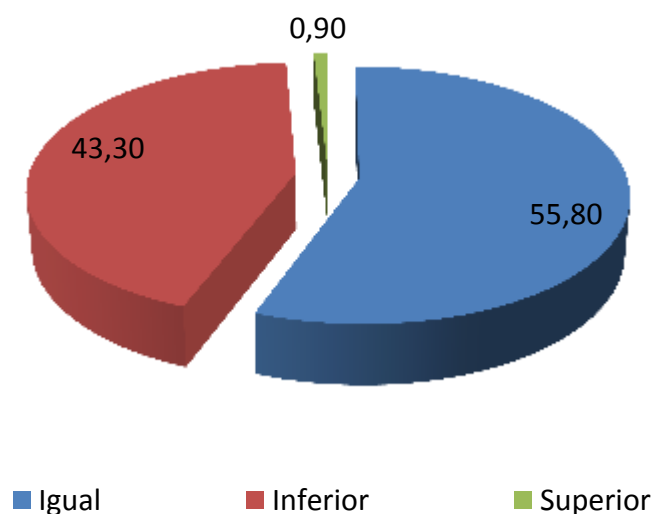
¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral/ estudiantil?



Gráfica 41: ¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral/ estudiantil?

Al preguntar por si tienen la misma posibilidad de ascender los compañeros que los compañeros, el resultado es llamativo porque son las mujeres las que piensan en mayor medida que tienen las mismas posibilidades. Un 43,3% piensan que tienen menos posibilidades.

¿Tienen la misma posibilidad de ascender las compañeras que los compañeros?

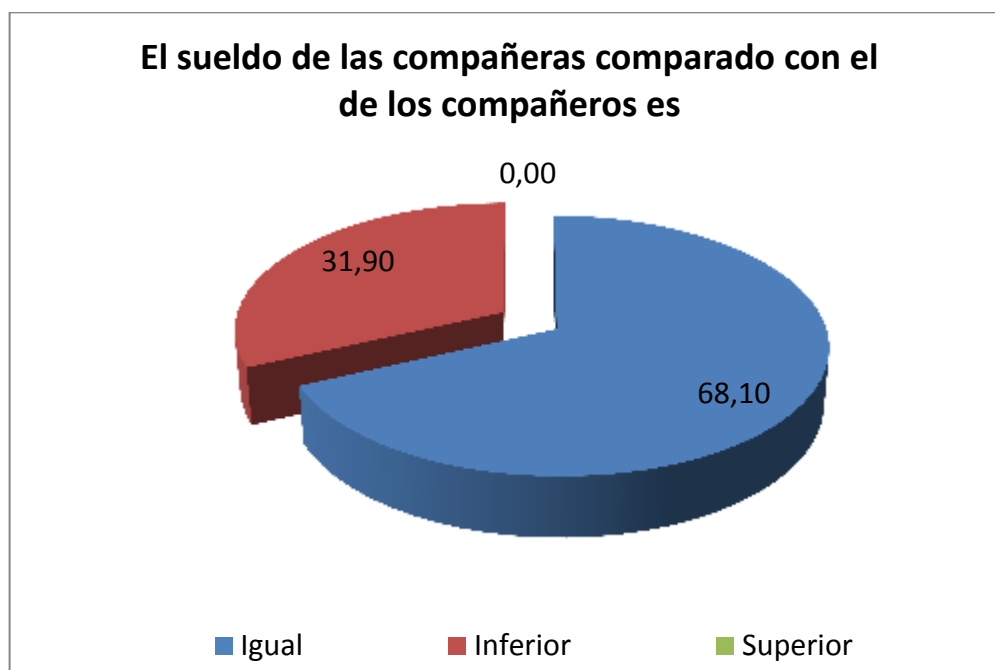


Gráfica 42: Tienen la misma posibilidad de ascender los compañeros que las compañeras

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
IGUAL	55,8	58,2	53,4
INFERIOR	43,3	41,8	44,8
SUPERIOR	0,9	0,0	1,8
TOTAL	100	100	100

Tabla 28: Tienen la misma posibilidad de ascender los compañeros que las compañeras

Al preguntar por el sueldo comparado con la misma categoría laboral, el resultado es que un 31,9% considera que es inferior el de las trabajadoras, lo piensan más las mujeres (36,5%) que los hombres (27,4%), siendo la principal razón para ello el ser de sexo femenino.

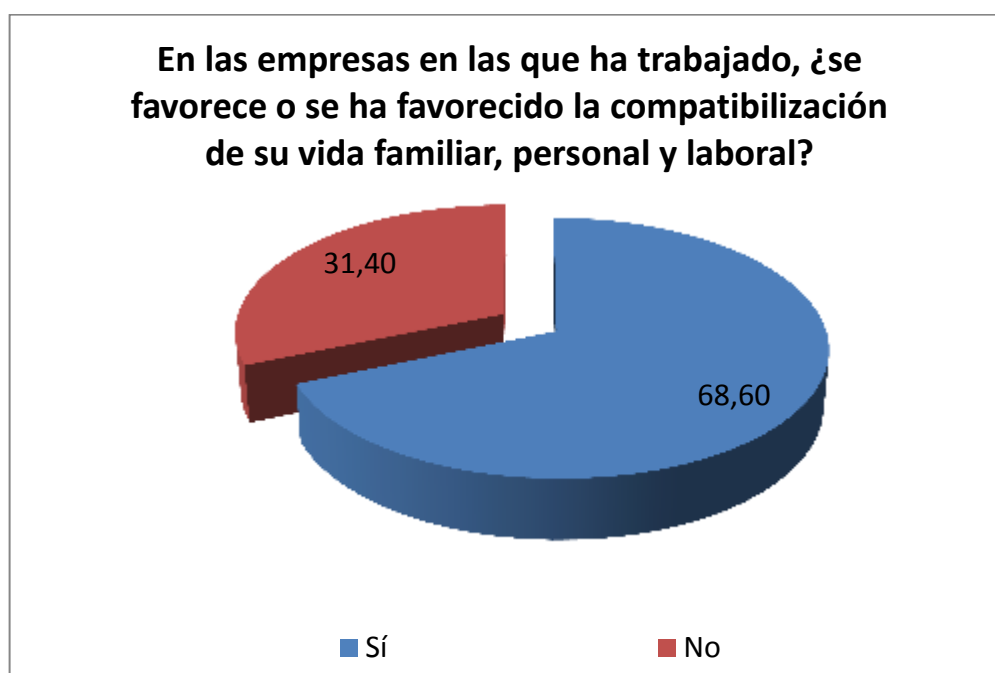


Gráfica 43: El sueldo de las compañeras comparado con el de los compañeros con la misma categoría es

	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
IGUAL	68,1	63,5	72,6
INFERIOR	31,9	36,5	27,4
SUPERIOR	0,0	0,0	0,0
TOTAL	100	100	100

Tabla 29: El sueldo de las compañeras comparado con el de los compañeros con la misma categoría es

Los/as encuestados/as consideran que las empresas facilitan mayormente la conciliación, aunque en 31,4% esto no se produce y lo dificultan, así lo piensan el 32,3% de las trabajadoras y el 30,5% de sus homólogos masculinos.

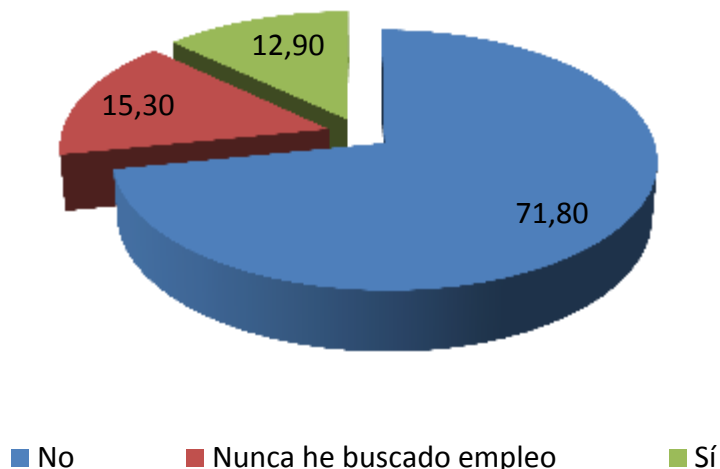


Gráfica 44: En las empresas en las que ha trabajado, ¿se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral?

El 12,9% ha tenido problemas para encontrar empleo por la razón de ser mujer/hombre. El 15,3% nunca lo ha buscado, porcentaje que ha subido al 21,5% en el caso de si la persona que contesta es una mujer.



¿Ha encontrado dificultades para buscar un empleo por ser hombre o mujer?



Gráfica 45: ¿Ha encontrado dificultades para buscar un empleo por ser hombre o mujer?

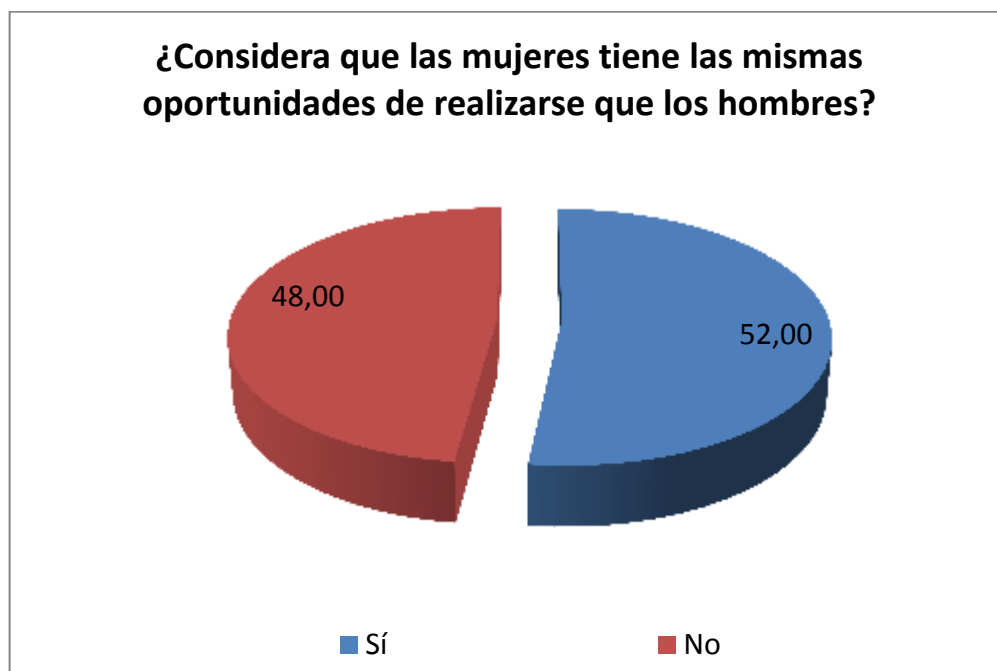
	PORCENTAJE TOTAL	PORCENTAJE MUJER	PORCENTAJE HOMBRE
NO	71,8	65,4	78,9
NUNCA HE BUSCADO EMPLEO	15,3	21,5	8,5
SÍ	12,9	13,1	12,7
TOTAL	100	100	100

Tabla 30: ¿Ha encontrado dificultades para buscar un empleo por ser hombre o mujer?

2.2.4 EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En el ámbito de la exclusión y la violencia de género y preguntados por si consideran que las mujeres tiene las mismas oportunidades de realizarse que los hombres hay división de

opiniones, si bien el 64,8% de los hombres considera que sí, este porcentaje es del 40,5% si quién contesta es una mujer. A continuación vemos la gráfica con la respuesta global.



Gráfica 46: ¿Considera que las mujeres tiene las mismas oportunidades de realizarse que los hombres?

El 64,4% nunca se ha sentido excluido por su sexo, y los que sí lo han sido lo fueron conduciendo (11,6%). Estos datos son bien diferentes si el que contesta es un hombre o una mujer, si bien los hombres en un 88,1% no se han sentido excluidos, este porcentaje baja prácticamente a la mitad si contesta una mujer 46,7%. El lugar donde más se deja sentir esta exclusión es conduciendo para las mujeres 19,9%.

	RESPUESTAS			
	N	Porcentaje Total	Porcentaje Hombre	Porcentaje Mujer
EN EL TRABAJO	32	6,3%	3,2%	8,6%
EN LA FAMILIA	26	5,1%	1,4%	7,9%
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	16	3,1%	3,2%	3,1%
EN CENTROS DE SALUD Y HOSPITALES	9	1,8%	1,4%	2,1%
EN ACTIVIDADES DE OCIO	39	7,7%	2,3%	11,7%
CONDUCIENDO	59	11,6%	0,5%	19,9%
EN NINGUNA OCASIÓN	328	64,4%	88,1%	46,7%
TOTAL	529	100%	100%	100,0%

Tabla 31: Se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer/hombre en

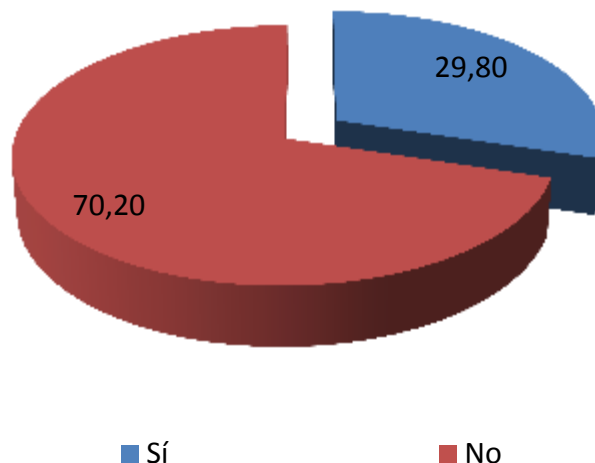
Otras razones para sentirse excluido (28,4%) es la edad (ser joven / mayor), 74,2% y el físico, 17,2%.

	RESPUESTAS	
	N	Porcentaje Total
POR MI FÍSICO	22	17,2
POR SER EXTRANJERO	7	5,5
POR SER JOVEN	49	38,3
POR SER MAYOR	46	35,9
POR TENER UNA DISCAPACIDAD	3	2,3
TOTAL	128	100,0

Tabla 32: Se ha sentido excluido/a por otra razón

En el ámbito de la violencia de género el 29,8% de los encuestados conoce algún caso en el municipio.

¿Conoce algún caso de violencia de género en el municipio?



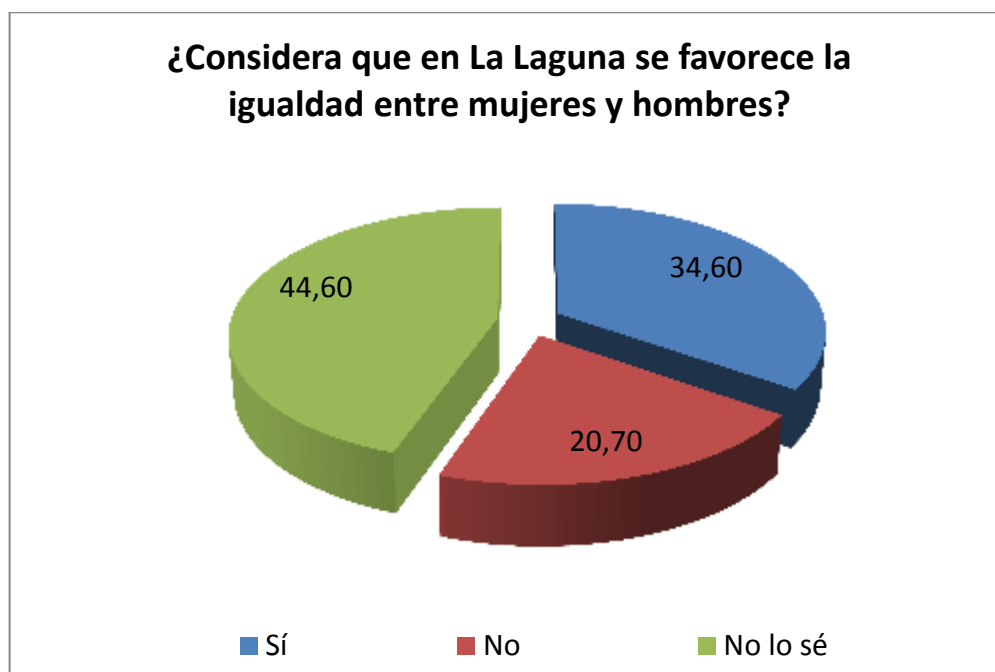
Gráfica 47: ¿Considera que las mujeres tiene las mismas oportunidades de realizarse que los hombres?

Por último, los recursos más conocidos y elegidos en primer lugar en caso de violencia de género son el 016, el 112 y el DEMA. En el acumulado de las distintas opciones, el GARA obtiene el 10% de conocimiento por parte de los encuestados/as.

	Porcentaje válido
016 (Teléfono de atención a las víctimas por violencia de género)	61,1
112 (Teléfono de emergencias del Gobierno de Canarias)	23,8
DEMA (Servicio de emergencia para mujeres agredidas)	13,1
OTROS	2,0
Total	100,0

Tabla 33: Conoce los recursos a los que acudir en caso de violencia de género.

Para finalizar los resultados principales de la encuestación se les preguntó si consideraban que en La Laguna se favorece la igualdad entre mujeres y hombres, el 44,6% indicaron su desconocimiento y el 20,7% consideraban que no.



Gráfica 48: ¿Considera que en La Laguna se favorece la igualdad entre mujeres y hombres?

2.3 ENTREVISTAS PERSONALES

Con el objetivo de recabar información de calidad para el diagnóstico del Plan, se realizaron durante los meses de diciembre de 2014 a marzo de 2015, 47 entrevistas personales a un total de 65 personas (representantes políticos/as, técnicos/as del Ayuntamiento y Agentes Sociales del municipio).

Se elaboraron 2 cuestionarios de entrevista en función del cargo u ocupación de la persona entrevistada. Las entrevistas a los cargos políticos/as estaban compuestas por 12 preguntas, y las de los/as técnicos/as y agentes sociales por 13, todas de carácter abierto y con un contenido muy similar. (Para conocer más información sobre cómo se administró este instrumento, les invitamos a leer el apartado de metodología de este informe).

Una vez finalizada la fase de entrevistas, se pasó a efectuar un análisis cualitativo de cada una de las respuestas. Para la realización de este análisis se unificaron las preguntas de ambos cuestionarios, analizando finalmente 9 (en el apartado “instrumentos” del presente informe, podrá consultar las preguntas completas que formaban estas entrevistas). Esto ayudó a una mejor extracción de la información y permitió un estudio más exhaustivo y conceptual de cada pregunta.

Cada una de las respuestas se han agrupado por temáticas de interés, indicando con una cifra entre paréntesis cuántas veces han respondido esa pregunta lo mismo o de forma similar.

El número de respuestas agrupadas por temáticas de interés no se corresponde con el número de entrevistas realizadas, esto es debido a que además de que se han agrupado las respuestas, se han desechado algunas, ya que no respondían a la respuesta en sí.

A continuación mostramos las 9 preguntas junto con el desglose de respuestas por temática y ordenadas por el número de veces que se repite, entre paréntesis:

1. ¿Conoce el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Laguna?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Lo conozco, aunque no he leído su contenido en profundidad ya que es una materia que se desvía algo de mi labor directa en este Ayuntamiento (7)
- Por supuesto que lo conozco, lo he leído y considero que se han alcanzado muchos de los objetivos planteados (4)
- Sí lo conozco, además cuando se elaboró, colaboré en su desarrollo y estuve implicada/o en el proceso respondiendo a preguntas sobre el mismo o ayudando en la búsqueda de datos (4)
- Conozco la existencia de un Plan de Igualdad, pero creo que no se ha ejecutado ni desarrollado nada de las acciones que lo forman (4)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Sabía que el Ayuntamiento tenía un Plan de Igualdad, pero no me lo he leído nunca íntegramente ni he trabajado con él (9)
- Desconocía por completo la existencia de un Plan de Igualdad de Oportunidades en La Laguna (5)
- Conocía que el Ayuntamiento tenía un Plan porque en la elaboración del I y colaboré en su desarrollo (4)



2. Desde su punto de vista, y partiendo de su experiencia en el Ayuntamiento con los ciudadanos/as, ¿considera que la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades ha mejorado la situación de la mujer lagunera? ¿Por qué?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Se ha avanzado porque contamos con una herramienta que es el Plan de Igualdad y además, desde diferentes áreas del Ayuntamiento como por ejemplo el Área de Bienestar Social, se ha trabajado mucho para que esta situación cambie y ya, se ven resultados (8)
- La situación de la mujer ha mejorado en muchos aspectos a lo largo de los años, aunque todavía es necesario seguir trabajando con la ayuda de un Plan de Igualdad que se ejecute de manera estable en el tiempo (5)
- Hemos avanzado mucho en los últimos años, aunque considero que la situación de crisis que hemos vivido y aún vivimos ha hecho que se den algunos “pasos para atrás” en esta materia, afectando sobre todo a la mujer (3)
- En absoluto se ha avanzado, todavía se siguen viendo y escuchando conductas muy machistas dentro del propio municipio hacia las mujeres (3)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Creo que no, porque si no se ha ejecutado ninguna acción del Plan de Igualdad, este no ha ayudado a la mujer lagunera (8)
- Lo desconozco por completo, hasta que no se publiquen los datos de la evaluación que se está realizando no podremos concluir nada al respecto (5)
- Considero que sí, porque el Plan ha regulado y ha hecho que se tome conciencia de la situación (3)
- No, porque todavía siguen existiendo diferencias en el municipio entre hombres y mujeres respecto al mundo laboral y la conciliación (2)



3. ¿Considera que tienen las mismas oportunidades de realizarse los hombres que las mujeres? ¿Por qué? ¿En qué ámbitos considera que tienen o no tienen las mismas posibilidades?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- La tendencia se está corrigiendo, pero todavía hay que seguir trabajando en esta materia para que las diferencias entre hombres y mujeres desaparezcan por completo (9)
- No. Las diferencias hoy en día siguen siendo muy claras, sobre todo en el mundo laboral y en la conciliación familiar (6)
- La capacidad de las mujeres y de los hombres de tener las mismas oportunidades dependen de cada uno/a. Es una cualidad personal de cada persona (2)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- No. Hoy en día la mujer en muchos ámbitos no tiene las mismas oportunidades que los hombres, por ejemplo en el acceso al trabajo, reparto igualitario de las tareas del hogar, cuidado de los hijos/as, valoración de la imagen femenina en la publicidad... (10)
- No. Además la actual situación de crisis por ha hecho que el papel de la mujer se desvalorice, y estamos sufriendo un retroceso social en todo lo conseguido hasta el momento en este ámbito (7)

4. En su opinión, ¿El Ayuntamiento de La Laguna ha hecho o hace por mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Cómo? ¿De qué manera?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Sí. El Ayuntamiento cuenta con una amplia oferta formativa para el empleo porque ese es el vehículo principal para erradicar la desigualdad, la formación. Posee un presupuesto destinado exclusivamente al área de mujer, se ofrecen



charlas en los centros escolares, existen recursos de acogida temporales, y una amplia red de centros para la realización de actividades lúdicas y deportivas (7)

- Se han hecho muchas cosas para mejorar la Igualdad, pero todavía hay que continuar trabajando (5)
- Se han intentado hacer pero de manera independiente. Cada ideología del Ayuntamiento trabaja esta materia de manera autónoma y debería de realizarse un trabajo conjunto (2)
- Se han hecho cosas pero ahora mismo esta materia no es la principal preocupación del Ayuntamiento, ya que hay que ayudar a muchas familias que no tienen ingresos (1)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Las actividades que se realizan desde el Ayuntamiento y que se consideran actividades para trabajar la Igualdad, no se ocupan de esta materia en específico. Hay que poner en marcha actividades de concienciación (8)
- Si desde el Ayuntamiento se ha hecho algo para mejorar la Igualdad en el municipio, lo desconozco por completo (6)
- Sí, aunque eso no quita que se pueda mejorar y hacer mucho más (4)
- Sí, desde el Ayuntamiento se ha trabajado esta materia con la ayuda de otras Asociaciones del municipio (1)

5. ¿Considera necesario implantar políticas de género en el quehacer diario del Ayuntamiento? ¿Por qué? ¿Cuáles? ¿De qué modo?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Sí, además debemos vigilar para que estas políticas se cumplan y sensibilizar a la población en general (11)
- Las políticas de género son necesarias siempre (4)



- Hay que tener mucho cuidado con las políticas de género que se ponen en marcha, ya que no es bueno la discriminación negativa ni la positiva (2)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Por supuesto (13)

6. Actualmente, ¿se está trabajando en su área para mejorar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? ¿De qué manera?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Es imposible trabajar igualdad en mi área (6)
- En todas las actividades que desarrollamos trabajamos de manera implícita la igualdad (5)
- Sí, continuamente a través de formación, talleres, charlas, recursos de alojamiento, actividades de concienciación (3)
- Al no tener un área específica, intentamos analizar y opinar sobre todo lo que se está realizando en el Ayuntamiento relacionado con esta materia (2)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Formamos parte del Marco Estratégico Tenerife Violeta, desarrollamos actividades de formación, charlas de concienciación, talleres específicos para las mujeres (habilidades sociales, búsqueda activa de empleo...), coordinación continúa con el grupo GARA, se controla los estereotipos de mujer en la cartelería que se realiza para las actividades, se han igualado (hombres y mujeres), los premios en metálico para los primeros clasificados en actividades deportivas. Se ha introducido un criterio de paridad en los procedimientos de selección, tanto para las acciones destinadas a formación como para la selección de personal. Creación de campamentos de inmersión lingüística y horario de permanencia para la mejora de la conciliación familiar y laboral de los padres (7)



- Ahora mismo no estamos trabajando nada en materia de Igualdad (3)
- La Igualdad se trabaja de manera implícita en todas las acciones que desarrollamos (2)

7. ¿Han puesto en marcha alguna acción enmarcada en el I Plan de Igualdad en su área? ¿Cuál?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- No he planteado ni desarrollado ninguna acción del I Plan de Igualdad en mi área de trabajo (8)
- No he desarrollado actividades concretas enmarcadas en el Plan dentro de mi área, pero sí intentamos trabajar siguiendo la filosofía del Plan (4)
- Por nuestras competencias no podemos desarrollar ninguna acción que pertenezca al Plan de Igualdad, pero estamos pendientes de su evolución y estado actual (4)
- De las acciones que forman el Plan, lo que hicimos fue rescatar el servicio de mujer, hacer crecer los recursos de mujer, aumentar los servicios de atención a la mujer y extender los pisos de protección, ampliar el presupuesto para la atención y para la difusión, además de firmar convenios con la ULL para talleres de autoestima (1)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- No (11)

8. ¿Tienen algún procedimiento para mantenerse informado/a respecto a programas y actuaciones públicos, publicaciones y normativa relativa a Igualdad?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Revisamos diariamente nuevas leyes, artículos en prensa o noticias en páginas web sobre la materia (7)
- No (6)
- De esta materia se encargan los/as técnicos/as especialistas de la Unidad de Mujer (3)

TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Revisamos diariamente nuevas leyes, artículos en prensa, noticias en páginas web y redes sociales (11)
- No (4)

9. ¿Qué acciones/programas/actividades realizaría para la mejora del II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Laguna?

REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS:

- Coordinación entre las diferentes áreas del Ayuntamiento para que se conozca qué es lo que se está ejecutando y cómo en materia de igualdad (6)
- Mayor difusión de las acciones que se realicen y que estén encuadradas dentro del Plan (5)
- Realizar una evaluación periódica del Plan por expertos/as en materia de igualdad (5)
- Implicación por parte de todos/as para que el Plan se ejecute (4)
- Añadir una ficha financiera (3)



TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES:

- Mayor difusión de la existencia de un Plan de Igualdad en el municipio (8)
- Establecer un control efectivo de la ejecución del Plan a través de personal cualificado que se encargue cada cierto tiempo de evaluar qué es lo que se ha hecho y quién o quienes lo han hecho (7)
- Concienciación e implicación por parte de los representantes políticos/as y trabajadores del Ayuntamiento (7)
- Añadir al Plan una dotación económica (6)
- Perfeccionar los mecanismos de coordinación entre las diferentes concejalías del Ayuntamiento. Crear transversalidad (3)
- Creación de un Plan de Igualdad participativo, donde todos/as los/as ciudadanos/as den su punto de vista (3)
- Activación del Consejo de la Mujer (2)

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN Y DESEMPEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para analizar la ejecución de cada una de las 110 acciones que formaban el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de La Laguna, hemos desarrollado un Cuadro de Mando Integral (CMI).

El Cuadro de Mando Integral recoge desde un punto de vista estratégico, con una perspectiva general, sinóptica y resumida, toda aquella información necesaria para entender, en este caso, la evolución y resultados de la ejecución de las acciones que formaban parte del I Plan de Igualdad.

Para cada línea del Plan, se ha desarrollado un CMI específico formado por los siguientes parámetros:

- **Nombre de la Línea:** se especifica con formato título la línea que vamos a analizar en cada Cuadro.
- **Nombre de la Medida:** se enumera a qué Medida corresponde cada una de las acciones que vamos a medir.
- **Acción:** se define cuál es la línea que vamos a medir.
- **Acciones:** en este apartado se detalla de manera resumida que actividades se han desarrollado para cumplir cada acción.
- **Nivel de ejecución:** para señalar de manera más específica y clara el valor porcentual de cada una de las actividades que se han realizado para cumplir con el objetivo de la acción, se han utilizado los siguientes valores indicativos que hemos agrupado en formato “semáforo”:

Valores Indicativos		
<40%	40%-70%	>70%

A continuación, se presentan cada uno de los Cuadros de Mando Integral de cada línea del Plan:

LÍNEA 1: EMPLEO, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 1.1: Impulsar acceso al empleo en condiciones de igualdad		
1.1.1 Desarrollo de un sistema de indicadores sociolaborales que permitan hacer un seguimiento		0%
1.1.2 Creación de un sistema de becas de formación para las mujeres que estén en proceso de inserción laboral		0%
Medida 1.2. Favorecer el acceso al empleo de las mujeres en situaciones de mayor desventaja social		
1.2.1 Convenios de colaboración con organismos, ONG, asociaciones, para la elaboración de programas de integración sociolaboral y empleabilidad	Desde el año 2009 hasta el 2013 se firmaron un total de 19 Convenios y 1.108 mujeres fueron insertadas al mundo laboral. A través de la Agencia de Desarrollo Local (ADL) del Ayto y Cruz Roja se formaron 15 personas de difícil inserción laboral para trabajar en el mantenimiento de jardines y márgenes de carretera. Desde ADL se lleva a cabo junto con la Asociación de Mercedes Machado un convenio de colaboración para la realización del proyecto SOEN, que además de orientar laboralmente asesora sobre todo lo relacionado con violencia machista. Hasta el momento 55 mujeres participan en el proyecto y han sido insertadas 3.	100%

Medida 1.3. Fomento de la diversificación profesional desde las primeras etapas educativas		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.3.1 Visitas, charlas, talleres, exposiciones, en los centros educativos, deportivos, culturales para mostrar trabajadoras que desempeñan trabajos "de hombres"	Se realizaron talleres en los CEIP del municipio, mostrando a mujeres ejerciendo profesiones consideradas tradicionalmente femeninas. Aproximadamente 1886 menores se beneficiaron de la actividad.	30%
1.3.2 Formación a orientadores, mediadores laborales que incorporen la perspectiva de género en su trabajo	A través de la Unidad de Mujer, se formó a 2 orientadores laborales. Todo el personal del área de ADL asistió a jornadas para aplicar políticas de igualdad en el trabajo diario y como aplicar correctamente los criterios de selección.	60%
Medida 1.4 Propiciar en las políticas de contratación del Ayto la igualdad de Oportunidades		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.4.1 Vigilar convenios/concursos/licitaciones con empresas para garantizar que se está contratando a mujeres y hombres en las mismas condiciones		0%
1.4.2 Potenciar que las empresas públicas y las contratadas dispongan de Planes de Igualdad y planes de conciliación, asignando puntuaciones positivas a las que lo apliquen.		0%

Medida 1.5 Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de larga duración o reinserción al mercado laboral		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.5.1. Programas integrales de orientación, formación y acompañamiento a la inserción según itinerarios personalizados especialmente a mujeres que han estado alejadas laboralmente y quieran reinsertarse	Desde el área laboral de la Unidad de Mujer, se facilitó el reciclaje y la actualización profesional de aquellas mujeres que se encontraban en situación de desempleo de larga duración. También participaron en proyectos formativos con entidades como Radio Ecce, Cruz Roja o Fundación Don Bosco.	60%
1.5.2 Ejecución de convenios para la realización de prácticas en empresas privadas o Entidades Públicas	A través del Proyecto SOEN se han insertado a 3 mujeres en empresas del municipio.	10%
Medida 1.6 Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en la mujer		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.6.1 Asesoramiento a mujeres en el proceso de creación, apertura y consolidación de su propio negocio	Desde el área de ADL del Ayto se asesoró en 2014 a un total de 235 personas, de entre las cuales 120 eran mujeres. La Antena Local de La Cámara de Comercio asesoró en 2014 a un total de 400 personas entre las que el 45.7% eran mujeres.	80%
1.6.2 Creación del premio "Lagunera emprendedora"		0%
1.6.3 Oferta de formación on-line y presencial ajustada a las necesidades de mujeres emprendedoras o que lideren empresas		0%
1.6.4 Programa de apoyo y consolidación de empresas participadas mayoritariamente por mujeres mediante subvención de horas de consultoría		0%
1.6.5 Difusión de buenas prácticas y casos de éxito en el ámbito empresarial		0%

Medida 1.7. Fomentar la promoción interna y la mejora laboral de las mujeres del municipio		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.7.1 Favorecer la realización de prácticas y contratación de mujeres con alto nivel académico mediante convenios con asociaciones empresariales, empresas, centros de Formación, Universidad		0%
1.7.2 Campaña de sensibilización a las empresas del municipio para que fomenten la promoción interna, empoderamiento laboral y personal, formación continua, especialmente de las mujeres en plantilla		0%
1.7.3 Ofertar cursos de especialización para trabajadores ajustados a las necesidades actuales del mercado laboral		0%
Medida 1.8. Concienciar a la empresa lagunera sobre la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral		NIVEL DE EJECUCIÓN
1.8.1 Campaña de concienciación al empresario lagunero sobre la situación de discriminación que sigue existiendo a nivel laboral, ruptura de estereotipos, falsas ideas		0%
1.8.2 Sensibilización dirigida al empresario y personal trabajador sobre el reparto de responsabilidades familiares y profesionales: permisos parentales, licencias, fórmulas flexibles para organizar el trabajo		0%

Medida 1.9. Fomentar la implantación de planes de igualdad, medidas de acción positiva, conciliación en las empresas del municipio		
1.9.1 Creación del premio "Empresa igualitaria" como reconocimiento a las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva		0%
1.9.2 Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o conciliación		0%
1.9.3. Reconocimiento a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres		0%

LÍNEA 2: EDUCACIÓN Y VALORES IGUALITARIOS

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 2.1 Concienciar a la comunidad educativa sobre los estereotipos sexistas que aún se siguen transmitiendo y la necesidad de erradicarlos		
2.1.1 Realizar campañas dirigidas a padres, madres, educadores sobre la educación no sexista: reparto de tareas, juego, etc.	El área de ADL del Ayuntamiento imparte durante el año 2014 talleres dirigidos a padres y madres sobre juguetes sexistas. Los talleres se realizaban en los centros escolares del municipio. La Unidad de Mujer en colaboración con el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de género realiza en abril de 2012 el taller "Juegos y juguetes no sexistas", dirigidos a padres y madres. Asistieron 17 personas. En noviembre de 2012, la misma Unidad realiza un "Taller de educación" al que acuden 20 padres y madres.	50%
2.1.2. Fomentar en las AMPAS, escuelas de padres y madres, asociaciones vecinales a través de formación, encuentros y foros, valores de igualdad que difundan prácticas coeducativas	A través de un convenio con el SCE una técnica especializada en Igualdad llevo a cabo talleres de género en 11 centros de ciudadanos y 4 centros de mayores en los que se trabajaba la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral.	20%
2.1.3 Programa de mediadores horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinadas a los/as jóvenes para que realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal		0%

Medida 2.2 Fomentar una orientación profesional no sexista ente los/as niños/as y los/as jóvenes		
2.2.1. Ayudas para jóvenes que opten por realizar una formación profesional en ramas o especialidades dónde la mujer esté sobrerrepresentada		0%
2.2.2 Realizar talleres, charlas, exposiciones temáticas, en los/as jóvenes para mostrar profesiones dónde las mujeres se encuentran aún sobrerrepresentadas		0%
Medida 2.3 Fomentar valores promotores de igualdad entre hombres y mujeres, entre los distintos agentes de la Comunidad Educativa		
2.3.1 Realización de talleres, charlas, que llevan a reflexionar sobre los valores y actitudes personales y sociales de los modelos femeninos o masculinos	Se llevaron a cabo en 5 centros escolares, el programa "Igualdad de Oportunidades en los centros educativos". Un total de 555 alumnos/as que cursaban 2º de la ESO se beneficiaron de la actividad.	60%
2.3.3 Programa de mediadores horizontales por la igualdad que forme y desarrolle acciones destinadas a que los/as jóvenes realicen una labor de difusión de valores igualitarios		0%

LÍNEA 3: BIENESTAR SOCIAL, SALUD E IGUALDAD

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 3.1 Incorporar en la recogida de datos, estudios y análisis de la realidad la variable sexo		
3.1.1 Formar al personal del Ayto para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen	La AEDL formó a sus técnicos en igualdad de género. Asistieron a un taller dónde pudieron conocer cómo introducir criterios de selección igualitarios y debatir sobre la materia.	0%
3.1.2 Estudiar los aspectos diferenciales en función del sexo y del género que intervienen en los procesos y situaciones de pobreza y exclusión social, salud y elaborar un sistema de indicadores		0%

Medida 3.2. Propiciar la descentralización y refuerzo de los servicios de atención a las mujeres		
3.2.1 Creación de una red de puntos de información de Igualdad Itinerante en las principales zonas del municipio	En el 2009, se traslada la UTS de La Cuesta al Centro Polivalente de Acción Social "Ceferina Hernández. La Partera". La Unidad de Mujer del Ayto, descentraliza sus servicios y atiende en la antigua sede de los Servicios Sociales (C/San Agustín). Entre los años 2010 y 2012, los Servicios Sociales Laguneros se inscriben dentro de la red Isonomía de Municipios para impulsar la igualdad efectiva de oportunidades, de trato, de mujeres y hombres y prevenir la violencia contra las mujeres.	70%
3.2.2 Acercamiento de los servicios del "Centro Asesor de la Mujer" a las zonas del municipio fuera del casco		0%
3.2.3 Reforzar los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género en el municipio	En el año 2009, se pone en marcha la oficina comarcal de intervención especializada en violencia de género del área metropolitana. En ella se trabaja la promoción de la participación de las familias monoparentales acogidas en dichos recursos y en los programas, actividades y talleres que se lleven a cabo.	80%

Medida 3.3 Informar a la población del municipio, de los recursos existentes para el apoyo a la igualdad de género tanto municipales como insulares		
3.3.1 Difundir por diferentes canales la información y los recursos existentes especialmente para la mujer	En diciembre de 2014, los técnicos de la Unidad de Mujer del Ayto, realizaron la presentación de la misma en el Centro de Ciudadano El Tornero.	10%
3.3.2 Elaboración de una guía informativa de recursos existentes en materia de igualdad		0%

Medida 3.4 Potenciar las medidas que facilitan la conciliación cuando el cuidado de personas dependientes y las responsabilidades domésticas recaen las mujeres		
3.4.1 Reforzar la ayuda a domicilio para las familias dónde haya personas dependientes	A través de la Unidad de Mayores en el año 2009, se crea un programa específico de ayudas a domicilio destinado a familias de La Laguna que requieren de apoyo para la realización de actividades de la vida diaria como puede ser de aseo o domésticas. En total desde el año 2009 al 2014 se atendieron a 8.023 usuarios.	100%
3.4.2 Creación de programas de respiro específico para situaciones especiales		0%
3.4.3 Agilización de trámites administrativos y burocráticos para la solicitud y renovación de ayudas, acceso a recursos, etc.		0%
3.4.4. Aumentar el apoyo a las familias monoparentales con menores a su cargo a través de la priorización en servicios, ayudas, etc.		0%

Medida 3.5 Apoyar acciones que mejoren la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión.		
3.5.1 Establecimiento de acciones positivas para facilitar el acceso de la mujer en riesgo o en situación de exclusión a recursos y programas de intervención		0%
3.5.2 Desarrollo de un estudio sobre la situación de las mujeres con especiales dificultades de inserción sociolaboral		0%
3.5.3 Realización de programas de desarrollo sociopersonal y competencias personales para mujeres con especiales dificultades de inserción social (inmigrantes, reclusas...)	A través de Convenios con diferentes asociaciones y entidades sociales, se realizaron 16 talleres destinados al aprendizaje de habilidades básicas para la búsqueda de empleo, habilidades personales y formación laboral en diferentes centros de ciudadanos del municipio. Estos talleres se realizaron entre los años 2009 y 2013.	60%
Medida 3.6 Mejorar la salud de las mujeres del municipio en aspectos compensatorios de la desigualdad de género		
3.6.1 Programas preventivos de los riesgos asociados a la sexualidad juvenil y promotores de una vivencia saludable de la sexualidad	En el año 2010(julio) se realizaron en los centros de ciudadanos del municipio, un taller de "Sensibilización afectivo sexual para mujeres" y una exposición itinerante sobre sexualidad. Estos talleres se realizaron con la colaboración del Cabildo de Tenerife.	50%
3.6.2 Actividades físicas para la promoción de la salud en las mujeres mayores	Celebración del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres en los centros de ciudadanos. Puesta en marcha del Programa Social de Ocio en la Playa. Este programa ayuda a la creación de redes sociales y mejora el estado de salud para muchas mujeres que, por sus circunstancias familiares o personales, no disponen de oportunidades similares en su vida cotidiana).	70%

Medida 3.7 Combatir la feminización de la pobreza	
3.7.1 Sistema de ayudas públicas a las mujeres que viven pobreza de género: amas de casa, mujeres mayores de 45 años carentes de ingresos...	0%

LÍNEA 4. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA, CONOCIMIENTO, DEPORTE Y ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

MEDIDA Y ACCIÓN	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 4.1. Transmitir a través de las actividades culturales, deportivas y de ocio valores relacionados con la igualdad.		
4.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en los programas de ocio, culturales y deportivos del Ayto así como cualquier otra actividad en la que el Ayto sea colaborador y/o financiador y medir el impacto	Celebración del I Día del Deporte Femenino. Al finalizar el acto se leyó un manifiesto sobre la igualdad. Se han igualado los premios en metálico en las actividades deportivas. En el ámbito de tramitación de subvenciones se valora más un club o un colectivo de mujeres que de hombres. Durante los años 2013 y 2014, el día 28 de mayo se ha conmemorado el "Día Internacional de la Salud de las Mujeres" organizando actividades y charlas en los centros de Ciudadanos destinadas a las mujeres.	80%
4.1.2 Reforzar y colaborar con los fondos documentales existentes especializados en igualdad de oportunidades, con temáticas y problemas específicos de la mujer		0%

Medida 4.2 Contribuir a hacer visible el papel y logros de las mujeres en la sociedad en cultura, conocimiento, arte y deporte		NIVEL DE EJECUCIÓN
4.2.1 Asignación de nombres de mujeres a calles y plazas de la ciudad que hayan tenido relevancia en el municipio y también a nivel insular, autonómico, nacional e internacional		0%
4.2.2 Reconocimiento a través de premios, menciones etc. de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres de la ciudad por su aportación cultural, científica, artística.		0%
4.2.3 Apoyo a mujeres artistas a través de concursos, premios, exposiciones, actuaciones y otras actividades positivas.		0%
4.2.4 Realización de actividades que resalten y valoren la aportación de las mujeres al conocimiento científico y a distintas disciplinas y especialidades, tanto a lo largo de la historia como en la actualidad.		0%
Medida 4.3 Promocionar la elección y práctica no sexista de las actividades de tiempo libre de niños/as y los/as jóvenes		NIVEL DE EJECUCIÓN
4.3.1. Reforzar la práctica deportiva de niñas y jóvenes mediante acciones positivas en los clubs y escuelas deportivas municipales y en aquellas en las que su presencia sea minoritaria.		0%
4.3.2 Creación de premios escolares al deporte femenino y reconocimiento de los logros deportivos en los deportes practicados por mujeres		0%
4.3.3 Formar a los educadores/monitores de actividades de ocio y tiempo libre para que introduzcan la perspectiva de género en la programación y desarrollo de las actividades a desarrollar.		0%
4.3.4 Inclusión de la perspectiva de género en el diseño y planificación, y la variable sexo, en las memorias de actividades formativas, de ocio y de tiempo libre municipales realizadas en los centros educativos, ciudadanos y en Casas de la Juventud, Complejos Deportivos.		0%
4.3.5 Campaña de sensibilización para combatir los estereotipos sexistas en el deporte.		0%

LÍNEA 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 5. 1 Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan sobre las mujeres.		
5.1.1 Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población en general		0%
5.1.2 Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la infancia y juventud para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas		0%
Medida 5.2 Sensibilizar e incentivar a las empresas lagunerías para que incorporen Planes de Igualdad en sus empresas y/o medidas de conciliación		
5.2.1 Creación del premio "Empresa igualitaria" como reconocimiento a las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva		0%
5.2.2 Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o conciliación		0%
5.2.3. Reconocimiento a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres		0%

Medida 5.3. Mejorar los recursos y apoyos municipales para facilitar la conciliación		
5.3.1. Reforzamiento y ampliación en los periodos vacacionales escolares de las ofertas de actividades municipales para niños/as que facilite a los padres/madres compaginar el cuidado con la responsabilidad laboral	Se han realizado campamentos urbanos y rurales durante los meses de verano, donde han participado un total de 2432 niños/as. Desde el año 2007 se desarrollan los campamentos de inmersión lingüística. Durante los meses de julio y agosto, los/as niños/as las cuales sus familias tengan dificultades económicas, participan en estos campamentos donde se realizan actividades lúdico educativas, talleres de lengua extranjera y actividades deportivas. A los/as participantes se les da el desayuno.	70%
5.3.2 Realización de acciones de respiro familiar para cuidadoras/es de personas dependientes		0%
5.3.3 Habilitar horas de permanencia en centros escolares y también la ampliación de las actividades escolares		0%
5.3.4 Ampliación de la red de ludotecas y centros infantiles públicos del municipio sobre todo en las zonas donde haya mayor demanda y zonas fuera del casco	Entre los años 2009 y 2013 se han creado 3 nuevas escuelas infantiles municipales. Contando el municipio con un total de 7 escuelas infantiles (Padre Anchieta, Taco, Cuesta, Verdellada, Guamasa). El municipio tiene 6 servicios de día. Estos centros de día son la "versión mejorada" del servicio de ludotecas., ya que los/as menores acuden en horario de tarde durante el período escolar, y en horario de mañana durante el periodo de vacaciones, a clase de refuerzo educativo y actividades lúdicas.	80%

5.3.5 Creación de un sistema de ayudas para acceder a centros infantiles para las familias que trabajan y que tienen hijos/as al cargo y menores ingresos, para los casos en que las plazas resulten insuficientes	Desde Servicios Sociales, en concreto el área de escuelas infantiles y servicio de día para menores, se tramitan ayudas económicas a aquellas familias que no puedan acudir a un centro privado o que sus hijos/as se hayan quedado fuera en la escuela infantil pública. El Ayto.no paga el 100% de la plaza y se hace el pago directamente a la escuela. El plazo para solicitar estas ayudas está abierto durante todo el año.	100%
Medida 5.4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as del Ayto		
5.4.1 Velar que los convenios de empleo del Ayto cumplan con la Ley de igualdad e incorpore medidas adicionales que faciliten la conciliación de empleados/as		0%
5.4.2 Informar de las medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal a las que puede acceder todo el personal del Ayto.		0%

LÍNEA 6. PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 6.1 Animar y motivar a las mujeres para que participen en los ámbitos donde su representación es más minoritaria		
6.1.1 Realización de formación específica a las mujeres que participan en algún tipo de colectivo o asociación para su empoderamiento y liderazgo		0%
6.1.2 Creación de cursos o jornadas destinadas a mejorar la cualificación y formación de las mujeres con interés en participación ciudadana y/o política.		0%
6.1.3 Facilitar servicios de cuidado de los/as menores para la participación en las acciones formativas y de sensibilización organizadas en el marco de este Plan		0%
Medida 6.2 Impulsar y reactivar el papel del Concejo Municipal de La Mujer		
6.2.1 Flexibilización de los procedimientos internos de funcionamiento		0%
6.2.2 Potenciación de su papel como órgano consultivo y de diálogo social en materia de igualdad		0%
Medida 6.3 Apoyar a las asociaciones y colectivos que trabajan la igualdad de oportunidades		
6.3.1 Apoyo para la realización por asociaciones y colectivos de proyectos dirigidos a impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres		0%
6.3.2. Asesoramiento a las mujeres que deseen crear asociaciones y promover la participación de las mujeres en el tejido asociativo		0%
6.3.3 Difusión del pensamiento feminista en cuanto ideología sustentadora de las políticas de igualdad		0%

LÍNEA 7: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y APOYO AFECTIVO A LAS VÍCTIMAS

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 7.1 Concienciar e implicar a la ciudadanía en la denuncia y lucha contra la VG como un problema social que afecta a todos/as		
7.1.1 Campañas de sensibilización dirigidas a hombres y mujeres especialmente a la población joven, para implicar a todos/as en la lucha contra la VG	Conmemoración anual del 25 de noviembre "Día Internacional contra la Violencia de Género" a través de programas de actividades desarrollados desde la Unidad de Mujer con varias campañas de sensibilización dirigidas a mujeres y hombres del municipio, en centros escolares y asociaciones del municipio.	40%
7.1.2 Sensibilización a través de información y formación sobre trato igualitario e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres a través de las asociaciones, centros e ciudadanos y centros educativos.	En el año 2011 se llevó a cabo el programa "Igualdad de Oportunidades en los centros educativos", con el objetivo de sensibilizar al alumnado en la igualdad de oportunidades. En total asistieron 555 alumnos/as de 5 centros del municipio que cursaban 2º de la ESO. Desde el año 2009 hasta el año 2013, se desarrolla en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad de La Laguna el taller "Crecimiento personal y Resiliencia", destinado a mujeres de Servicios Sociales y realizado en los diferentes centros de ciudadanos del municipio con una duración de 2 horas semanales durante 7 meses, uno de los contenidos del taller era la Igualdad. Entre los años 2010 y 2012 se firmó un contrato de colaboración con la "Red Isonomía de Municipios" para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.	10%
7.1.3 Informar a través de los/as líderes o estructuras representativas de las principales culturas existentes en el municipio		0%

Medida 7.2 Acercar y potenciar los servicios de atención y los recursos dirigidos a todas las mujeres que puedan necesitarlos		
7.2.1 Consolidación y ampliación de los servicios Centro Asesor de la Mujer	Desde los Servicios Sociales se consolidó y amplió los servicios de atención, primero a través del Centro Asesor de la Mujer gestionado por la Asociación "Mujeres, Solidaridad y Cooperación" hasta el 31 de diciembre de 2009 y posteriormente con la creación de la Unidad de Mujer (Encomienda MUVISA), encargada de la gestión de 2 pisos de acogida temporal para mujeres y 1 servicio social, legal, psicológico y laboral. Existe una subvención anual para el apoyo del Servicio de atención para Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el municipio.	80%
7.2.2. Creación de un servicios de atención a hijos/as víctimas de VG, con terapias que incluyan la perspectiva de género	En el año 2009 se crea la Oficina Comarcal de Intervención especializada en violencia de género del área metropolitana a través de un convenio de colaboración entre el Ayto de La Laguna y el IASS. La sede de la oficina se encuentra en la Calle San Agustín.	20%
7.2.3 Coordinación entre los distintos servicios, área de Seguridad Ciudadana y recursos de atención a víctimas de VG municipales e insulares,	En el año 2008 entra en funcionamiento en el municipio el grupo de Atención y Respuesta ante el Abuso (GARA). El grupo tiene coordinación continúa con el área de Bienestar Social y Calidad de Vida del Ayto , con la Oficina Insular de Atención a la Mujer y con la Unidad Orgánica de Violencia de Género del Cabildo de Tenerife.	100%

7.2.4 Formación al conjunto de profesionales municipales que trabajen en ámbitos sociales en materia de prevención de violencia contra las mujeres, así como en el trato con las mujeres que han sido víctimas de VG	Se formó en el año 2009 al personal municipal del ámbito de Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana en materia de prevención de violencia de género.	80%
Medida 7.3 Favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que han sufrido la violencia		
7.3.1 Programa integral de inserción social, laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de VG	Desde el año 2010 la técnica del área laboral de la Unidad de Mujer, lleva a cabo un programa de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres del municipio. (Al programa pueden acudir mujeres víctimas de violencia de género como aquellas que no lo han sido)	20%
7.3.2 Formación, orientación y acompañamiento según itinerarios personalizados a mujeres víctimas de VG	Desde el año 2010 la técnica del área laboral de la Unidad de Mujer, lleva a cabo un programa de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres del municipio. (Al programa pueden acudir mujeres víctimas de violencia de género como aquellas que no lo han sido)	20%

Medida 7.4 Difundir en el ámbito educativo valores de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.		
7.4.1 Programa desde el análisis de género dirigido a los centros educativos para la prevención de comportamientos igualitarios y fomentar el aprendizaje de estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos	Programa de sensibilización en igualdad de oportunidades en los centros educativos. 5 centros beneficiarios. 555 alumnos/as participantes	10%
7.4.2 Programa dirigido a los/as jóvenes del municipio para fomentar valores de respeto e igualdad entre compañeros/as que prevengan relaciones de dominio y sumisión que sensibilicen sobre la VG en el ámbito juvenil	Programa de sensibilización en igualdad de oportunidades en los centros educativos. 5 centros beneficiarios. 555 alumnos/as participantes	10%

LÍNEA 8: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 8.1 Establecer un sistema de indicadores de género en el Ayto que se aplique y se adapte en cada una de las áreas		
8.1.1 Diseño de un sistema de indicadores comunes para la recogida, registro y análisis de datos que incluya la perspectiva de género		0%
8.1.2 Aplicación del sistema de indicadores comunes diseñado		0%
Medida 8.2 Recoger en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas, la perspectiva de género y garantizar la transversalidad de género		
8.2.1 Desarrollo y difusión de metodologías y herramientas para integrar la perspectiva de género		0%
8.2.2 Formación a los/as técnicos del Ayto para que aprendan a aplicar metodologías y herramientas para la integración de la perspectiva de género, incluyendo módulos sobre impacto de género de los presupuestos		0%
8.2.3 Seguimiento del grado de aplicación de estas metodologías y herramientas en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas en las diferentes áreas del Ayto.		0%
8.2.4 Fomento de la realización de los presupuestos de las distintas áreas con impacto de género, contemplando y adjuntando informes sobre éste.		0%

8.2.5 Formar al personal del Ayto para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos	La Agencia de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento formó en el año 2014 a su personal, al personal de OMIC y del proyecto "Barrios por el Empleo" a través de una empresa especializada en materia de igualdad. Durante la formación se trabajó cómo aprender a aplicar políticas de igualdad en el trabajo diario y en los criterios de selección.	10%
8.2.6 Creación de una comisión de seguimiento de las políticas de igualdad locales, con la representación de diferentes áreas, que funcionan a nivel técnico y político		0%
Medida 8.3 Redefinir el área de la mujer y reforzar sus competencias		
8.3.1 Cambio de denominación del área de la mujer por área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		0%
8.3.2 Asignación de personal, con el perfil de agente de igualdad, para coordinar con otras áreas del Ayto, concretar y ejecutar las distintas acciones del Plan		0%

Medida 8.4 Crear el Observatorio Local de la Igualdad como medio de profundizar en el estudio e investigación de la igualdad de oportunidades en el municipio.		
8.4.1 Realización del seguimiento y evaluación del Plan		0%
8.4.2 Recogida y análisis de información y datos de forma periódica sobre la evolución de la igualdad en el municipio		0%
8.4.3 Elaboración y edición de materiales informativos que se generan durante el proceso de ejecución del Plan		0%

LINEA 9: LENGUAJE, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN NO SEXISTAS

MEDIDAS Y ACCIONES	ACCIONES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Medida 9.1 Difundir el uso de lenguaje no sexista dentro de la Administración Local		
9.1.1 Establecimiento de un plan de eliminación del lenguaje, imágenes y símbolos sexistas en los documentos oficiales, impresos, etc. que se emitan desde el Ayto		0%
9.1.2 Elaboración y difusión entre los/as técnicos de un manual corporativo para el uso de un lenguaje no sexista en la Administración		0%
9.1.3 Seguimiento de la aplicación y uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de la Administración		0%
Medida 9.2 Proyectar desde el Ayto en los medios de comunicación valores positivos sobre igualdad de oportunidades		
9.2.1 Creación de un área en la Web Institucional del Ayto que sirva como canal de información y de difusión sobre la equidad de género, además de recoger las expectativas y necesidades de la ciudadanía		0%
9.2.2 Creación de un Boletín de Igualdad Digital, periódico que sirva de difusión de noticias, estudios, acciones realizadas en el municipio en materia de igualdad		0%

Medida 9.3 Fomentar en la publicidad y medios de comunicación la utilización no sexista del lenguaje y romper con estereotipos e imágenes sexistas		
9.3.1 Fomento del uso no sexista de la imagen femenina a partir de la proyección de modelos igualitarios y sin estereotipos sexistas en los anuncios y publicaciones realizadas desde el Ayto	Desde el OAD se realiza una revisión de las cartelerías que se utilizan para eventos deportivos de La Laguna. Se incluye transmisión de valores y se cuida el lenguaje y la imagen sexista	10%
9.3.2 Difundir en los distintos medios de comunicación y canales de difusión las líneas, medidas y acciones del Plan de Igualdad municipal		0%

LÍNEA 10: DISEÑO NO SEXISTA DE LAS POLÍTICAS URBANÍSTICAS Y DE OBRAS PÚBLICAS

Medida 10.1 Fomentar una ordenación urbanística que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres		
10.1.1 Incluir en el planteamiento urbano de los barrios y en las zonas de expansión del municipio, los servicios y espacios necesarios que favorezcan la conciliación como son parques, zonas verdes, etc.		0%
10.1.2 Incorporar más elementos de seguridad en las infraestructuras urbanas de los distintos barrios y zonas del municipio: aumentar la visibilidad, mejor aceras, etc.	Pintada y reposición de señalización vía horizontal y vertical. Reductores de velocidad, y bandas de transversalidad. Identificación y protección de pasos de peatones y colocación de capta faros reflectantes	100%
10.1.3 Adaptación de los espacios públicos que dependan del Ayto. para personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, etc.	Programa "Ponte en mi lugar y no en mi sitio" para el fomento de la accesibilidad y respeto de los espacios a personas con movilidad reducida	70%
10.1.4 Análisis de las necesidades de transporte públicos más frecuentes de las personas usuarias respecto a recursos y servicios públicos y básicos y las conexiones entre barrios y puntos de trabajo	Puesta en marcha del tranvía. Se ha vuelto a convocar al Concejo Municipal de Tráfico.	70%
10.1.5 Adaptación de horarios, frecuencia, recorridos y paradas a las necesidades del trabajo desarrollado fuera de los horarios regulares y mayoritariamente realizado por mujeres	Se ha generado con TITSA un nuevo modelo de transporte público, con menos guaguas pero con más conexiones	60%

4. ANÁLISIS DAFO

El análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), es un recurso creado a principios de la década de los setenta y que produjo una enorme revolución en el campo de la estrategia empresarial. Su principal objetivo es ayudar a una organización a localizar aquellos factores críticos (identificarlos y usarlos), para minimizar las debilidades, reduciendo las amenazas y aprovechando las oportunidades. Por lo tanto, ayudará a plantear aquellas acciones que deberíamos de poner en marcha para preparar nuestra organización ante cualquier amenaza.

El análisis DAFO se basa en dos pilares: análisis interno y externo de una organización.



- **Análisis Interno:**

Debilidades: Todos aquellos aspectos que limitan la capacidad de la organización y que aun estando bajo su control, restringen su capacidad para alcanzar los objetivos planteados.

Fortalezas: Tributos propios de la organización de marcado signo positivo.

- **Análisis externo:**

Amenazas: Hacen referencia a factores externos que escapan del control de la organización y que pueden poner en peligro la consecución de objetivos.

Oportunidades: Factores externos a la organización que pueden ser atractivos y positivos.

Una vez se han visualizado y descrito las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, se podrá construir la matriz DAFO. Ésta nos permitirá representar la situación actual de la organización y a partir de ahí definir la estrategia a seguir (qué puede ser de diferentes tipos: defensiva, ofensiva, supervivencia o reorientación).

Para conocer y analizar todos los factores externos e internos que deben tenerse en cuenta para alcanzar la Igualdad de Oportunidades en La Laguna, se ha construido una matriz DAFO a través de los datos, encuestas y entrevistas incluidas en este Diagnóstico.

DEBILIDADES:

- La reducción de empleo, el autoempleo y el importante aumento del desempleo sobre todo en hombres desde 2009.
- La crisis económica y sus consecuencias que han afectado sobre todo a los más vulnerables entre los que se encuentra la mujer.
- Importantísimo crecimiento del número de usuarios/as y unidades familiares, que acuden a los Servicios Sociales Municipales en busca ayuda.
- Aumenta el número de mujeres sin hijos y de mujeres que viven solas se ve claramente que la crisis ha impactado más en este colectivo, mostrando menos independencia y menor número de hijos/as de media que en 2008.
- Dificultad en la toma de medidas homogéneas debido a que la población muy heterogénea debido a lo disperso que es el municipio (costa, centro y montaña).
- Perpetuación de los valores tradicionales respecto al rol de la mujer (las mujeres son las que deben ocuparse del hogar, del cuidado de los/as hijos/as, etc.).
- Mantenimiento del rol tradicional, hombre como sustentador de la familia.

- Se sigue manteniendo un modelo tradicional con una implicación mayor de las mujeres que la de los hombres en la tarea de cuidar a los/as hijos/as.
- Persistencia de la figura de la mujer como buscadora de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en el hogar.
- Una gran parte de la población masculina identifica qué dificultades relacionadas con la igualdad de oportunidades afectan sólo a la mujer.
- Escasa capitalización y reducida capacidad de autofinanciación de las empresas, que en más del 90% se trata de microPYMES.
- La existencia de una brecha salarial y de techos de cristal que imposibilitan el acceso de muchas mujeres a mejores condiciones laborales.
- Escasa difusión de la existencia de un Plan de Igualdad de Oportunidades en el municipio.
- Nula ejecución de las acciones enmarcadas dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento.
- Falta de coordinación entre áreas y de visión de género en muchas de las acciones a nivel municipal.
- Desconocimiento por parte de la población en general de las acciones realizadas desde el Ayuntamiento para la mejorar la Igualdad.
- El I Plan de Igualdad no contaba con una dotación económica específica.
- La coordinación entre las diferentes áreas del Ayuntamiento es insuficiente, por lo que dificulta el conocimiento del trabajo que se realiza en cada una y la generación de transversalidad.
- Falta de un sistema de indicadores homogéneo que permita tener un mejor conocimiento de la realidad municipal y establecer futuras políticas y acciones.
- El Consejo de la Mujer no se ha reunido desde el año 2009, como consecuencia, no se ha producido una evaluación y seguimiento de la ejecución del Plan.
- Pérdida de la concejalía de la mujer integrándose en el área de Bienestar Social y no se ha creado una concejalía de igualdad con personal exclusivo y sentido integral.

FORTALEZAS:

- Alta densidad demográfica que facilita la puesta en marcha de servicios comunitarios a través de los Centros ciudadanos
- Alto nivel de participación de mujeres en Asociaciones y en actividades ofertadas tanto por el Ayuntamiento como por otros colectivos.
- Existencia de proyectos dirigidos exclusivamente a las mujeres del municipio.
- Amplía oferta de actividades y eventos tanto deportivos (aumento significativo de participación de mujeres), como culturales.
- Amplia red de Centros de Ciudadanos en el municipio.
- Existencia en los últimos años de una red de guarderías y servicios de día para menores, que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral de las mujeres.
- Las familias tienen apoyos (tanto dentro del propio núcleo familiar como externo), para el cuidado de los/as hijos/as como para la ayuda de recursos.
- Ubicación en el municipio de la Oficina Comarcal de Violencia de Género.
- El Ayuntamiento dispone de una Unidad de Mujer que presta un servicio de atención global a la mujer totalmente gratuita.
- El municipio cuenta con el “Grupo de Ayuda y Respuesta al Abuso”, GARA. Grupo de la Policía Local especializado en la prevención, detección, seguimiento e investigación de infracciones penales relacionadas con la violencia de género y doméstica.
- Mayor implicación de los hombres en las tareas del hogar.
- Presencia de la Universidad, como foco de conocimiento y generador de profesionales conocedores de la realidad municipal.
- Extensa red de comunicaciones (aeropuerto, tranvía, estación de guaguas...), que facilitan la empleabilidad y el acceso a recursos.

- Incremento en los últimos años desde el Área de Bienestar Social y Calidad de Vida de ayudas para las personas y familias más necesitados/as (mayores, menores, hogares con menores a cargo, discapacidad).
- Generación de programas de empleo para la mejora de la búsqueda activa de empleo a los/as desempleados/as del municipio.
- Concienciación por parte de los/as representantes políticos, técnicos/as del Ayuntamiento, de la importancia de evaluar el I Plan de Igualdad para sentar las bases del II.
- Marco legislativo muy potente, a nivel nacional, en materia de Igualdad de oportunidades.

AMENAZAS:

- Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de la mujer ya no existe: que todo está ya hecho.
- Las familias encuentran escasos apoyos externos para el cuidado de hijos/as mientras trabajan.
- Mayor vulnerabilidad de las familias monoparentales.
- La crisis económica actual y la cronificación en determinados sectores en la exclusión y pobreza y la necesidad de ayudas de ONG y administraciones.
- Mayor envejecimiento de la población en mayor medida femenino.
- Escaso crecimiento del número de matrimonios tanto entre mujer y hombre, como entre personas del mismo sexo, afectando a la creación de nuevos hogares y el número de hijos
- Persistencia de una brecha salarial.
- Aumento de la tasa de riesgo de exclusión social y de necesidades básicas debido a la crisis económica.
- Escaso crecimiento de la creación de empleo por cuenta propia en el municipio durante el año 2014.



- Presencia persistente de conductas machistas en la población joven.

OPORTUNIDADES:

- El nivel de incorporación de la mujer al mercado laboral en los últimos años.
- Éxito de las políticas activas de empleo como forma de acercar la oferta formativa al mercado laboral.
- Mayor concienciación en materia de igualdad por parte de la población general y de la representación política.
- La presencia de organizaciones con ganas de trabajo conjunto en pro de la igualdad en el municipio.
- Las continuas campañas de concienciación de que la violencia de género es un problema social.
- Desarrollo efectivo junto con un seguimiento continuo de las acciones que se enmarcan en el II Plan de Igualdad.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO, PROPUESTA DE MEJORA II PLAN DE IGUALDAD

5.1 CONCLUIONES DEL DIAGNÓSTICO

Analizados los datos, en general podemos concluir que la situación actual del municipio en materia de igualdad ha mejorado en algunos aspectos respecto al 2008, ha mantenido otros y ha incluido nuevas variables.

Una de estas variables que se ha introducido respecto al año 2008, es la situación de crisis económica y social que estamos atravesando. Las consecuencias de la crisis se ha cebado en los grupos poblacionales más desfavorecidos, entre las que se encuentran las mujeres.

La caída de empleo, el número de empresas y la cantidad de emprendedores, producida por una fuerte contracción en la actividad económica ha agravado y en muchos casos generado situaciones donde personas plenamente insertadas en la Sociedad y un buen nivel económico se colocan en riesgo de exclusión social y con la necesidad de recibir ayuda de Instituciones y ONGs. Esto ha generado un cambio social cuyos efectos todavía se desconocen en toda su plenitud y que está llena de aristas, dos de las cuales son los desahucios y el aumento de la pobreza familiar, afectando a los hogares, donde una vez más son las mujeres las encargadas de “salir fuera” en búsqueda de ayudas y recursos en la economía familiar.

El número de usuarios/as que acude a los Servicios Sociales en busca de ayudas ha aumentado en La Laguna de manera muy importante, produciéndose un pico en el 2010, año en el que la crisis desarrolla su punto más álgido. Esto hace que la prioridad de Consistorio lagunero gire hacia Servicios Sociales de cara a paliar necesidades y otros proyectos (muchos de carácter social) queden en un segundo plano.

Otra de las consecuencias de esta crisis es la persistencia de la brecha salarial que no se ha reducido sino que en muchos casos se ha ampliado, unido a los techos de cristal que impiden a la mujer alcanzar posiciones socioeconómicas similares al de los varones. Estas

diferencias a nivel salarial también se ven reflejadas en el municipio, ya que los resultados de las encuestas nos señalan que los hombres tienen un sueldo más alto que las mujeres. Además, revelan que las mujeres doblan al número de hombres que no tienen sueldo. Son las propias mujeres las que indican en mayor proporción que el sueldo de ellas es mucho más bajo que el de los hombres.

Las encuestas también nos dicen que hay más hombres ocupando puestos directivos o son autónomos, en comparación con las mujeres (techo de cristal), sin embargo a diferencia de lo que ocurría en el 2008, se aprecia un aumento de mujeres que desempeñan el puesto de encargadas.

Destacar que la crisis también ha producido consecuencias en la generación de nuevos matrimonios, ya que el número se ha visto reducido tanto en parejas del mismo sexo como en parejas heterosexuales. Además, las mujeres se independizan menos y tienen menos hijos/as de media que en el año 2008. Los resultados de las encuestas concluyen que se tiene más hijos/as cuando se está casado, es decir, cuando se ha formado una estructura familiar estable.

Los resultados nos demuestran que se siguen manteniendo en el municipio los modelos tradicionales donde el hombre es el principal sustentador de la familia, la mujer continua encargándose del cuidado de los/as hijos/as y de personas dependientes que se encuentren en el hogar.

Las mujeres también señalan que el haber tenido hijos/as sí les ha limitado sus proyectos de vida sobre todo profesionalmente. El número de hombres que afirman sentirse limitado es 7 veces menor.

Se encuentran cambios sorprendentes respecto al año 2008 en relación a la realización de las tareas del hogar. Los resultados de las encuestas nos indican que tanto el hombre como la mujer realizan las tareas por igual, siendo la opción más elegida. Esto nos demuestra que se ha producido a lo largo de estos años una mayor concienciación sobre el concepto de conciliación familiar y laboral y lento pero constante cambio cultural.

La Violencia de Género / machista, sigue siendo un reto pues a pesar de los esfuerzos por erradicarlo y la existencia de unidades policiales (como el G.A.R.A) y Juzgados específicos, cada día hay nuevas víctimas.

Los avances en materia de igualdad en el Municipio no se pueden achacar al I Plan de Igualdad de Oportunidades del municipio cuya aplicación ha sido cuando menos errática con líneas de trabajo que no se iniciaron, desconocido para casi todos/as y sin convertirse en el elemento transversal e integrador de la políticas municipales para el que fue diseñado, un único dato para ilustrarlo de las 110 acciones específicas en los 4 años no se llegó a iniciar más del 25% de las mismas.

Aun así representantes políticos/as, técnicos/as, agentes y entidades sociales del municipio, ven necesario la creación de un II Plan de Igualdad, ya que consideran que aunque la situación de desigualdad que sufre la mujer ha mejorado a lo largo de los años en el municipio, las conductas machistas continúan en todos los sectores de la población.

5.1.2 PROPUESTA DE MEJORA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Una vez analizados los resultados y terminada la evaluación del proceso de ejecución podemos enumerar una serie de propuestas a tener en cuenta en el desarrollo del II Plan de Igualdad, derivadas del análisis previo:

1. El I Plan de Igualdad dispone de un elevado número de objetivos (10 líneas, 41 medidas y 110 acciones) a desarrollar durante 4 años. En el próximo Plan sería conveniente **modular el número de acciones** para conseguir un Plan completo pero alcanzable.
2. **Especificar de manera más clara cada una de las acciones** que lo formen para que sea más fácil de realizar cada actividad.
3. Para una mayor y mejor ejecución es necesario la implicación de la Institución y la incorporación de una **dotación presupuestaria específica**.
4. Presencia de Agentes de Igualdad o personal especializado en la materia que realicen un **seguimiento y evaluación periódica de la ejecución del Plan**.



5. Mayor **difusión** del Plan y de los contenidos que lo forman, así como de las acciones que se están llevando a cabo.
6. Facilitar un Plan de Igualdad **participativo**, en el que todos/as los/as ciudadanos/as del municipio muestren su opinión y participen de manera activa en el desarrollo y evaluación del mismo.

6. METODOLOGÍA

FUENTES METODOLÓGICAS:

La metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico del II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Laguna, ha combinado diferentes fuentes metodológicas:



Estas fuentes e instrumentos metodológicos han permitido obtener información tanto cuantitativa como cualitativa para así conocer la realidad del municipio en materia de igualdad.

- **ENCUESTAS:** Se desarrolló la encuesta estructurada *“Diagnóstico II Plan de Igualdad de Oportunidades”*. La encuesta mide la opinión de los/as ciudadanos/as

de La Laguna sobre las necesidades y dificultades de la mujer, los servicios municipales y la equiparación de los hombres y mujeres en el municipio.

El cuestionario consta de 34 ítems y está dividido en 5 apartados diferentes: datos generales, ámbito laboral, ámbito personal y familiar, exclusión y violencia de género, expectativas y necesidades municipales.

La encuesta está formada por preguntas de tipo abierto, cerrado, alternativa múltiple y una única respuesta. El pase de la encuesta comenzó en el mes de enero de 2015 terminando en el mes de febrero.

Todo el proceso de elaboración de la encuesta fue consensuado con los técnicos/as del Ayuntamiento implicados en la elaboración del Plan de Igualdad.

Una vez cumplimentado las encuestas se procedió al análisis de los datos a través del paquete estadístico SPSS.

*En el apartado “Instrumentos” de este informe, podrá consultar el cuestionario completo.

- **ENTREVISTAS CUALITATIVAS:** Se desarrollaron dos cuestionarios de carácter abierto con el objetivo de recoger información de calidad para el estudio. Por un lado se creó un cuestionario formado por 12 preguntas dirigido a los representantes políticos del Ayuntamiento, y por otro lado se creó un cuestionario abierto (13 preguntas) para las entrevistas realizadas a los técnicos/as del Ayuntamiento, Asociaciones, Agentes Sociales o entidades externas.

Las entrevistas tenían una duración aproximada de 40 minutos y la técnica encargada de realizar las mismas se desplazaba a los despachos o sedes de los/as entrevistados previa cita.

Las entrevistas se iniciaron en el mes de diciembre de 2014 finalizando en el mes de marzo de 2015.

Una vez realizadas las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de contenido cualitativo para facilitar su comprensión y síntesis. Los resultados se agruparon por principales temáticas de interés que fueron objeto de estudio.

*En el apartado “Instrumentos” de este informe, podrá consultar ambos formatos de entrevistas.

- **ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES:** Para conocer y analizar la situación de la mujer en el municipio se recogió y se examinó las fuentes disponibles respecto a datos de población, empleo y desempleo, formación, violencia de género, pobreza y servicios sociales.

La información se ha obtenido de memorias de organismos municipales, bases de datos accesibles, estadísticas, publicaciones, asociaciones, Leyes y normativas Oficiales, páginas web y otra información accesible.

Durante todo el proceso se precisó de la colaboración y coordinación de distintas áreas y servicios del Ayuntamiento y datos estadísticos de los mismos: servicios sociales, estadística, cultura, deportes, drogodependencia, juventud...

Una vez recogida y obtenida toda la información se realizó un análisis e interpretación de la misma, plasmando las principales conclusiones obtenidas y el establecimiento de las principales líneas de acción que formaran parte del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Laguna.

PARTICIPANTES

- **ENCUESTA ESTRUCTURADA “DIAGNÓSTICO II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”:** la muestra estaba formada por un total de 450 participantes. 219 hombres y 231 mujeres, todos/as residentes en el municipio de La Laguna, (error estimado: 4,61, intervalo de confianza 95%), partiendo de una población de 156.103 habitantes, 76.064 hombres y 80.039 mujeres. (Padrón municipal, 15 de diciembre de 2014).

Las encuestas fueron estratificadas por sexo, edad y núcleo poblacional (Casco, Cuesta, Taco, Las Chumberas, Finca España, Comarca Nordeste, Anaga, Geneto, Los Baldíos, Guajara, Guamasa, Los Rodeos y El Ortigal).

Las encuestas se realizaron a pie de calle y la participación en el estudio fue voluntaria.

- **ENTREVISTAS CUALITATIVAS:** se realizaron un total de 47 entrevistas en las que participaron 65 entrevistados (22 hombres y 43 mujeres).

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA	12	13	25
TÉCNICOS/AS DEL AYUNTAMIENTO	2	11	12
ASOCIACIONES, ENTIDADES SOCIALES, ETC	7	18	25
GERENTES DE ORGANISMOS MUNICIPALES	1	0	1

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO FINAL

Finalizada la fase de recogida de datos, se elaboró un documento en el que se recoge el diagnóstico de la situación de igualdad en el municipio.

Se ha realizado una devolución de la información obtenida en el diagnóstico a todos/as los que han colaborado en la realización del diagnóstico del II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Laguna.

7. RELACIÓN DE PARTICIPANTES E INSTRUMENTOS

En este apartado se muestran los instrumentos (encuesta y entrevistas personales), utilizados para la recogida de información.

En la siguiente tabla podrá consultar la relación de personas que han participado en las entrevistas personales: nombre y apellidos de cada uno/a (salvo en algunos casos en los que sólo se señala su puesto de trabajo o la organización a la que pertenece), partido político (en el caso de los representantes políticos/as) y la entidad social.

IND	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	PARTIDO
1	Fernando Clavijo Batle	Alcalde Presidente	CC
2	Miguel Ángel González Rojas	Bienestar Social, Calidad de Vida y mercado	CC
3	María de La Cruz Díaz Domínguez	Educación y Fiestas	CC
4	Javier Abreu Rodríguez	Servicios Municipales, de Medio Ambiente y de Participación Ciudadana	PSOE
5	María Candelaria Díaz Cazorla	Sanidad, Tributos, Drogodependencia y Juventud	CC
6	Juan Manuel Bethencourt Padrón	Concejal de Urbanismo y Ordenación del Territorio	CC
7	Blanca Delia Pérez Delgado	Concejal de Presidencia y Planificación	CC
8	Francisco Gutiérrez García	Concejal de Contratación, Informática, Planificación, Organización y Régimen General	CC
9	Antonio Miguel A. Pérez Godiño	Concejal de Hacienda y Servicios Económicos, Vivienda, Universidad y Relaciones Institucionales	CC
10	Mónica Natalia Martín Suárez	Concejal de Promoción y Desarrollo Local	PSOE
11	Julia María Dorta Rodríguez	Concejal de Patrimonio Artístico, Histórico y Gestión del Casco Histórico, Relaciones con las	CC



IND	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	PARTIDO
		Instituciones Religiosas	
13	Yeray Rodríguez Hernández	Concejal de Turismo	PSOE
14	Cristina Darias Díaz	Concejal de Medio Ambiente	Partido Nacionalista Canario
15	Juan Antonio Alonso	Concejal de Economía, Empleo y Empresa, Desarrollo Rural, Agrario y Ganadería	CC
16	María José Castañeda Cruz	Concejal-Presidente del Organismo Autónomo de Actividades Musicales y Cultura	PSOE
17	María Susana Fernández Gorrín		Grupo Municipal del PP
18	Agustín Miguel Guerra Luis		Grupo Municipal del PP
19	Candelaria Inmaculada Marrero Cruz		Concejal No Adscrita
20	Idaira Afonso De Martín (miembro)		Coalición Por Tenerife
21	Comisión de Derechos Sociales y de Igualdad de La Laguna		Alternativa Sí Se Puede
22	Asier Amador	Gerente OAD	
23	Raquel Montesdeoca	Mayores	
24	Antonio Juan Pérez Siverio	Jefe Accidental de la Policía Local de La Laguna	
25	Rosario Hernández Eugenio	Directora del área de Seguridad Ciudadana y seguridad	
26	Natividad	Área de Discapacidad	
27	Rosa Nieves García Izquierdo	Promoción y Desarrollo Local	
28	Carlos Gómez	Juventud y Drogodependencias	
29	Loren	Menores y Familia	
30	Gladys	Servicios Comunitarios	
31	Pili Herrero	Unidad de Mujer	
32	Ángeles	Socióloga	



IND	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	PARTIDO
33	Verónica	Escuelas Infantiles, Servicio de Día	
34	Inma	Unidad de Mujer	
35	Blanca	Técnico de Educación	
36		Técnico de la Cámara de Comercio	
37	Carmen Dolores	Trabajadora Social Cáritas La Laguna, zona Metropolitana	
38	Nereida Santana Santana	Coordinadora de Intervención Social y Empleo. Cruz Roja La Laguna	
39		Grupo de Trabajo Asociación de Mujeres Mercedes Machado	
40		Secretaría de La Mujer Intersindical Canaria	
41	Belén Gil Lluésma	Marco Estratégico Tenerife Violeta	
42	Mónica Dios Rodríguez	Marco Estratégico Tenerife Violeta	
43		Colectivo Harimaguada	
44	Sara García Cuesta	Unidad de Igualdad Universidad de La Laguna	
45	María Eugenia Monzón	Instituto Universitario de Estudios de Las Mujeres	
46	Julieta Martín Sá	Directora de la Unidad Orgánica de Violencia de Género (IASS)	
47		Coordinadora Foro Joven La Laguna	

En este apartado podrá consultar los instrumentos utilizados para la recogida de datos:

• **ENCUESTA ESTRUCTURADA “DIAGNÓSTICO II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”**

DIAGNOSTICO II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Lugar de realización _____ Teléfono _____ Fecha realización _____

Nº de encuestador/a _____

A. DATOS GENERALES:

1. Edad:	2. Sexo:	3. Zona de residencia:
4. Nº de personas con las que vive (contándose a usted) (unidad de convivencia):		5. Nacionalidad:
		6. Tiempo que reside en el municipio:

7. Estado civil: ☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Viudo/a ☐ Separado/a o divorciado/a. ☐ Pareja de hecho. ☐ Pareja de convivencia.	8. Nivel de estudios: (Superior) ☐ No sabe leer y/o escribir. ☐ Certificado de escolaridad o estudios obligatorios sin finalizar. ☐ Certificado ESO / Certificado Graduado escolar o equivalente. ☐ Formación profesional grado medio o FPI. ☐ FP grado superior o FP II. ☐ Bachillerato/BUP/COU o equivalentes. ☐ Diplomatura. ☐ Licenciatura/Grado ☐ Posgrado ☐ Otro _____
---	---

B. ÁMBITO LABORAL:

9. Situación laboral actual ☐ Empleado/a ☐ Autónomo ☐ En paro ☐ Ama/o de casa ☐ Jubilado/a y/o pensionista ☐ Estudiante ☐ Otra _____	11. Su sueldo es (bruto anual) ☐ No tengo sueldo ☐ Menos 7200€ ☐ Entre 7201€ -12000€ ☐ Entre 12001€ -18000€ ☐ Entre 18001€ -24000€ ☐ Entre 24001€ -30000€ ☐ Entre 30001€ -36000€ ☐ Más de 36000€
9.1 ¿Estás satisfecho con su situación actual? ☐ Nada ☐ Poco ☐ Bastante ☐ Completamente	
10. ¿Cuánto tiempo lleva en esta situación? ☐ Menos de 1 año ☐ De 1 a 5 años ☐ Más de 5 años	
12. ¿Qué tipo de puesto de trabajo ocupa? ☐ Empleado/a (con jefe/a y sin subordinados/as). ☐ Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar.	



☐ Director/a de empresa, departamento o sucursal. ☐ Ocupado/a independiente (sin jefes/as y sin subordinados/as). ☐ Otro _____	
13. ¿Qué tipo de jornada realiza? ☐ Completa ☐ Parcial 13.1. ¿Es debido a la imposibilidad de conciliar con el trabajo? ☐ Sí ☒ No ☐ Otras razones _____	14. Su contrato es de duración temporal o indefinida: ☐ Temporal ☐ Indefinida ☐ No tiene contrato
15. ¿Tiene la posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral/estudiantil? ☐ Sí (pasa a la 16) ☐ No (contesta la 15.1)	15.1 ¿Por qué? (máximo tres) ☐ Todas las tareas del hogar recaen sobre mí. ☐ Llego cansado/a a casa. ☐ Horario de trabajo irregular. ☐ No hay facilidades laborales para la conciliación. ☐ No dispongo de tiempo libre. ☐ El horario laboral es incompatible con la familia. ☐ Otras: _____

16. Con su experiencia profesional, considera que con la misma categoría profesional el sueldo de las compañeras comparado con los compañeros es: ☐ Igual ☐ Inferior ☐ Superior ☐ NC → 16.1 ¿Sabe por qué? _____
17. En su experiencia profesional ¿Tienen las mismas posibilidades de ascender las compañeras que los compañeros? ☐ Igual ☐ Inferior ☐ Superior ☐ NC → 17.1. ¿Por qué? _____
18. En las empresas en las que ha trabajado, ¿se favorece o se ha favorecido la compatibilización de su vida familiar, personal y laboral? ☐ Sí ☐ No ☐ NC → 18.1 ¿Cómo? _____
19. ¿Ha encontrado dificultades para buscar un empleo por ser hombre o mujer? ☐ No ☐ Sí ☐ Nunca he buscado empleo → 19.1 ¿Cuáles? _____

C. AMBITO PERSONAL Y FAMILIAR:	
20. ¿Cómo valora su salud física? ☐ Muy mala ☐ Mala ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena 20.1. ¿Por qué? _____	21. ¿Cómo valora su salud psíquica? ☐ Muy mala ☐ Mala ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena 21.1 ¿Por qué? _____
22. Número de hijos/as: _____ (0, pasar a 25)	23. Si tiene hijos pequeños, ¿quién los atiende normalmente cuando trabaja? _____
24. Cuidar de sus hijos/as pequeños ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales? ☐ Sí. ☐ No. ☐ Sólo en algunos aspectos. ¿Cuáles? _____ ☐ NS /NC	25. En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas? ☐ Yo, vivo sola/solo. ☐ Mujer y varón por igual. ☐ Sólo el varón ☐ Sólo la mujer. ☐ Más el varón ☐ Más la mujer. ☐ Personal doméstico. ☐ Otros _____



26. ¿Tiene a su cuidado algún familiar dependiente (persona enferma o con discapacidad)? ☐ Sí 26.1 Indicar quién: ☐ Hijo/a ☐ Padre/madre ☐ Abuelo/a ☐ Otro _____ 26.2 ¿Quién lo atiende normalmente? _____ ☐ No	27. ¿Colabora activamente con algún tipo de entidad/ asociación/ club? ☐ Sí. 27.1 De qué tipo: _____ 27.2 Tiempo de participación: _____ ☐ No.
---	--

D. EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO:

28. ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades de realizarse que los hombres? ☐ Sí. ☐ No. ☐ NS /NC	29. Se ha sentido excluido/a alguna vez, por ser mujer/hombre en: ☐ En el trabajo ☐ En la familia. ☐ En la Administración Pública. ☐ En Centros de Salud y Hospitales. ☐ En actividades de ocio. ☐ Conduciendo. ☐ Otras _____
30. ¿Se ha sentido excluido/a por otra razón? ☐ Por ser mayor. ☐ Por ser extranjero/a. ☐ Por tener una discapacidad. ☐ Por ser joven. ☐ Por mi físico. ☐ Otras _____	31. ¿Conoce algún caso de violencia de género en el municipio? ☐ Sí 31.1. ¿Cuántos? _____ ☐ No. ☐ NS /NC
32. Conoce los recursos a los que acudir en estos casos: ☐ DEMA (Servicio de Emergencia para mujeres agredidas) ☐ El 016 (Teléfono de atención a las víctimas por violencia de género) ☐ El 112 (Teléfono de emergencias del Gobierno de Canarias) ☐ El SAM (Servicios de Atención a la Mujer) ☐ SIAM (Servicios insulares de atención a las mujeres víctimas de violencia de género) ☐ GARA (Grupo de la policía local especializado en prevención, detención y seguimiento de la violencia de género) ☐ Otros _____	

E. EXPECTATIVAS Y NECESIDADES MUNICIPALES:

33. ¿Considera que en la Laguna se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? _____
34. ¿Me podría indicar actuaciones concretas que usted piensa que se deberían de hacer para lograrlo? _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

- **ENTREVISTAS PERSONALES**

ENTREVISTA REPRESENTANTES POLÍTICOS/AS

1. ¿Conoce el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayto de La Laguna?
2. Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia en el Ayto con los ciudadanos ciudadanas, ¿considera que la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades ha mejorado la situación de la mujer lagunera? ¿Por qué?
3. ¿Considera que tienen las mismas oportunidades de realizarse los hombres que las mujeres? ¿Por qué? ¿En qué ámbito considera que tienen/no tienen las mismas posibilidades?
4. ¿El Ayto de La Laguna ha hecho y hace por mejorar la Igualdad entre hombres y mujeres? ¿Cómo?
5. ¿Considera necesario implementar políticas de género en el quehacer diario del Ayto? ¿Por qué?, ¿Cuáles? ¿De qué modo?
6. ¿Qué tipo de acciones/programas/actividades realizaría para la mejora de la Igualdad de Oportunidades?
7. *(Grupo de Gobierno)* Actualmente, ¿se está trabajando en su área para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres? ¿De qué manera?
8. ¿Ha puesto en marcha alguna acción enmarcada en el I Plan de Igualdad en su área? ¿Cuál? ¿Cómo?
9. Dentro de su área, ¿tienen algún procedimiento para mantenerse informado respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa relativa a igualdad entre mujeres y hombres?
10. ¿Considera necesario introducir acciones/programas/actividades específicas para mujeres? ¿Por qué? ¿Cuáles?

11. A la hora de planificar estas acciones/programas/actividades, ¿qué aspectos considera más relevantes?

12. ¿Qué acciones/programas/actividades realizaría para la mejora del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayto de La Laguna?

ENTREVISTAS TÉCNICOS/AS Y AGENTES SOCIALES

1. ¿Conoce el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayto de La Laguna?

2. Desde su punto de vista y partiendo de su experiencia en el Ayto con los ciudadanos y ciudadanas, ¿considera que la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades ha mejorado la situación de la mujer lagunera?

3. ¿Cree que tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas posibilidades de realizarse? ¿Por qué?

4. En su opinión ¿El Ayto de La Laguna ha hecho y/o hace por mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Cómo? ¿De qué manera?

5. ¿Considera necesario implementar políticas de género en el quehacer diario del Ayto? ¿Cuáles? ¿De qué modo?

6. ¿Qué tipo de acciones/programas/actividades realizaría para la mejora de la Igualdad de Oportunidades?

7. ¿Cuál es la implicación en su área en relación a esta materia?

8. Actualmente, ¿se está trabajando en su área en materia de igualdad de oportunidades? ¿De qué manera?

9. ¿Ha puesto en marcha alguna acción enmarcada en el I Plan de Igualdad en su área? ¿Cuál? ¿De qué manera?

10. Dentro de su área, ¿tienen algún procedimiento para mantenerse informado respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa relativa a igualdad entre mujeres y hombres?

- 11.** ¿Considera necesario introducir acciones/programas/actividades específicas para mujeres? ¿Por qué? ¿Cuáles?
- 12.** A la hora de planificar estas acciones/programas/actividades, ¿qué aspectos considera más relevantes?
- 13.** ¿Qué acciones/programas/actividades realizaría para incluir en el II Plan o para mejorar el II Plan?