



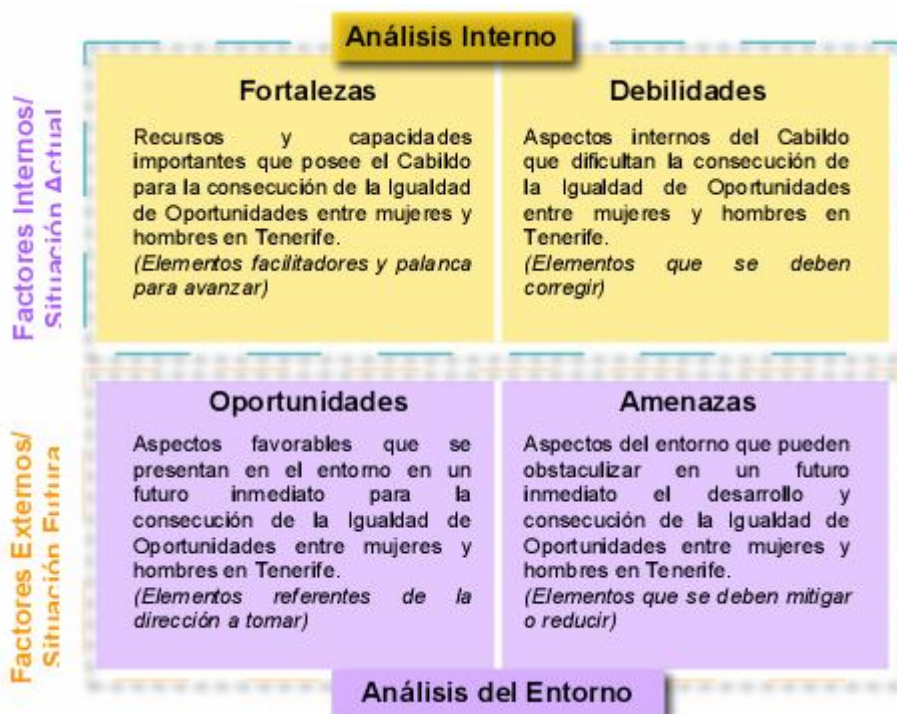
4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

4.3.- ANÁLISIS DAFO

En base al Diagnóstico y al Informe de Situación de Partida se han identificado claramente los factores internos y externos que deben tenerse en cuenta de cara a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la isla. Desde el punto de vista interno se han detectado cuales son las fortalezas y las debilidades inherentes al Cabildo de Tenerife y desde el punto de vista externo o del entorno cuales son las oportunidades para aprovecharlas convenientemente y las amenazas para evitarlas o mitigarlas lo máximo posible.

A partir de la elaboración de la matriz DAFO, que recoge las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades detectadas se han diseñado los programas de actuación del Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife. De forma esquemática la matriz DAFO que se ha elaborado para Cabildo recoge:



A continuación se presenta la matriz DAFO del Cabildo de Tenerife en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

Análisis Interno

Fortalezas

- Existencia de un compromiso político y técnico con la igualdad.
- Capacidad de la Unidad de Mujer del Cabildo de liderar y coordinar políticas de igualdad de oportunidades con los Ayuntamientos.
- Existencia de una red de oficinas comarcales para la violencia de género.
- Algunos ayuntamientos han desarrollado recursos propios específicos en materia de mujer y violencia de género.
- Capacidad para impulsar políticas transversales de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas Unidades del Cabildo.
- Existencia del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitario de Tenerife.
- Desarrollo y ejecución de proyectos destinados a la inserción y la empleabilidad de las mujeres.
- Elaboración de material informativo, formativo y sensibilizador en materia de igualdad de oportunidades.
- Realización de jornadas en materia de igualdad de oportunidades.
- Creación del Centro de Información, Asesoramiento y Documentación en materia de Igualdad.
- Realización de actividades de formación para responsables políticos y personal técnico de igualdad de los ayuntamientos.
- Promoción del asociacionismo de mujeres.
- Aprovechamientos de instrumentos de otras áreas para impulsar políticas de igualdad.
- Experiencias e instrumentos de trabajo en red en la isla impulsadas por la Unidad de Mujer.

Debilidades

- Escasa dotación presupuestaria para la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Carácter no permanente de algunos de los proyectos del Cabildo con los ayuntamientos.
- Los programas del Cabildo no se han adaptado a las características de los municipios de la isla.
- Limitaciones de los cauces de asesoramiento técnico al personal técnico de igualdad de los ayuntamientos.
- Insuficiencia de la red de ludotecas y desequilibrios territoriales en la oferta de plazas.
- Déficit de comunicación del Cabildo para dar a conocer a los ayuntamientos su labor en materia de promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres.
- Escasa evaluación de las medidas llevadas a cabo.
- Carácter restrictivo de las competencias del Cabildo en relación con las áreas de intervención operativas.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

Análisis del Entorno

Oportunidades

- Impulso de las políticas de igualdad de oportunidades desde la Unión Europea.
- Vinculación de los marcos de apoyo a la materialización del eje de igualdad en los programas operativos.
- Legislación nacional en materia de mujer e igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en las diferentes CCAA.
- Existencia de buenas prácticas de las agencias de desarrollo local.
- Sensibilización y buena disposición por parte de una mayoría de las técnicas de igualdad.
- Tejido asociativo de mujeres en la isla y movimiento asociativo que trabaja políticas de igualdad.
- Incremento progresivo del nivel educativo y formativo de la mujer.
- Participación creciente de las mujeres en el mercado laboral.
- Incremento paulatino de la concienciación social en materia de igualdad de oportunidades.
- Posibilidad de aprovechamiento de las sinergias producidas desde el Plan Canario de Igualdad de Oportunidades y los Planes municipales de Igualdad de Oportunidades existentes.
- Mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de género.
- Experiencias positivas en materia de coordinación entre municipios.
- Conocimiento mutuo y buen entendimiento entre el personal técnico que trabaja en políticas de igualdad en la isla.

Amenazas

- Insuficiente concienciación en el plano político y técnico sobre la desigualdad de género.
- Políticas de igualdad en fase embrionaria.
- Déficit formativo del personal técnico no especializado de las administraciones locales en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad
- Perpetuación de los estereotipos y roles de género a través del proceso de socialización en grado diverso según los territorios.
- La concejalía de mujer, cuando existe, carece de los recursos y protagonismo necesario.
- Escasa coordinación entre las diferentes concejalías de los ayuntamientos que dificulta la transversalidad.
- La feminización de la pobreza y del envejecimiento.
- Persistencia del analfabetismo y el abandono escolar temprano de las mujeres.
- Problemas de salud derivados del desigual reparto de cargas que soportan las mujeres.
- Mayor vulnerabilidad de las familias monomarentales, de forma más intensa en las zonas periféricas de las áreas urbanas.
- Persistencia de barreras invisibles para el empoderamiento de las mujeres de forma más intensa en los municipios con estructura social más tradicional.
- Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (salarios, desempleo, etc.).
- Existencia de segregación por géneros en materia formativa/ocupacional y subrepresentación de la mujer en determinadas profesiones y sectores.
- Falta de autonomía y aislamiento de la mujer ligado a la insularidad, especialmente en el ámbito rural.
- Insuficiente desarrollo, falta de apoyo (por parte del empresariado y las administraciones) y enfoque en ocasiones sexista de las políticas de conciliación de vida laboral y familiar.
- Desigualdad en la asunción de las cargas familiares y tareas domésticas y escaso grado de desarrollo del concepto de corresponsabilidad que refuerza el perfil femenino de la red informal de apoyo familiar que limita las oportunidades de las mujeres en municipios rurales.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

Fortalezas

- 1. Existencia de un compromiso político y técnico con la igualdad:** La materialización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como condición previa la existencia de un compromiso real por parte del equipo humano que ha impulsado y desarrollado el proceso de elaboración. De este modo, la creación de la unidad de mujer representó una apuesta clara hacia la dinamización de las políticas de igualdad a través de la acción positiva y el impulso de la coordinación técnica de los municipios.
- 2. Capacidad de la Unidad de Mujer del Cabildo de liderar y coordinar políticas de igualdad de oportunidades con los Ayuntamientos.** El Cabildo Insular cuenta con competencias, recursos y la voluntad política y técnica desde la unidad de mujer para ofrecer a los Ayuntamientos una labor de coordinación que permita abordar las políticas de igualdad con una mayor eficacia y eficiencia. La creación de redes deviene imprescindible cuando se pretenden multiplicar los resultados que se obtengan de las políticas de igualdad que se impulsan tanto desde el Cabildo como desde los Ayuntamientos de Tenerife.
- 3. Existencia de una red de Oficinas Comarcales para la violencia de género.** El trabajo de campo ha puesto de manifiesto el buen funcionamiento de la red de oficinas comarcales para la violencia de género. El dispositivo del IASS es conocido y utilizado de forma fluida y continuada por las técnicas de los Ayuntamientos que derivan a las mujeres a estas oficinas cuando se agota la respuesta municipal.
- 4. Algunos ayuntamientos han desarrollado recursos propios específicos en materia de mujer y violencia de género.** Cabe destacar que algunos ayuntamientos han creado sus propios recursos y servicios en materia de violencia de género. Este hecho puede servir como referencia a otros ayuntamientos que deseen ampliar este tipo de servicios.
- 5. Capacidad para impulsar políticas transversales de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas Unidades del Cabildo.** La elaboración del Plan desde un enfoque transversal puso de manifiesto la existencia de un nivel de formación avanzado y de un enfoque innovador comprometido con la transversalidad de género. La transversalidad requiere para su aplicación, sobre todo, formación específica pero también voluntad de trabajo conjunto y de un compromiso técnico y político como el arriba descrito.
- 6. Existencia del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitario de Tenerife:** Desde este organismo se llevan a cabo programas de atención a la mujer (violencia de género), programas de dinamismo social, proyecto ludo-red, etc. El organismo supone un complemento dinámico a la red municipal de recursos que puede crecer y apoyar las iniciativas que se lleven a cabo desde la coordinación y la suma de esfuerzos.
- 7. Desarrollo y ejecución de proyectos destinados a la inserción y la empleabilidad de las mujeres.** Trabajar por la inserción laboral de las mujeres supone una importante estrategia por los beneficios que irriga en el conjunto de la sociedad el hecho de que las mujeres alcancen su autonomía económica y vital.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

- 8. Elaboración de material informativo, formativo y sensibilizador en materia de igualdad de oportunidades:** El Cabildo edita y difunde material informativo y formativo sobre igualdad de oportunidades (políticas locales de igualdad, asociacionismo de mujeres, empleabilidad de las mujeres, lenguaje no sexista etc.). La elaboración de guías de fácil manejo y contenido actualizado supone una aportación muy interesante para los equipos de igualdad de ámbito municipal y coadyuva a enriquecer y cubrir las necesidades formativas de los mismos. Así mismo, la falta de sensibilización aparece como una de las principales carencias a combatir en el ámbito de la igualdad de género por lo que las iniciativas en este sentido resultan igualmente prioritarias.
- 9. Realización de jornadas en materia de igualdad de oportunidades.** La lucha a favor de la igualdad requiere de nuevos procesos de socialización que aporten luz y conciencien sobre la importancia de derribar las barreras que aún impiden la igualdad de oportunidades para las mujeres de Tenerife. La puesta en común de experiencias, el debate y la actualización de los conocimientos en materia de igualdad resultan vitales.
- 10. Creación del Centro de Información, Asesoramiento y Documentación en materia de igualdad.** Esta iniciativa pionera de la Unidad de Mujer supone una aportación muy valiosa para el trabajo en red en materia de igualdad. El establecimiento de referentes a los que puedan acudir tanto personas responsables de ámbitos técnicos de los Ayuntamientos como del tejido asociativo de la isla supone un claro avance. Sabemos, además, que la igualdad requiere mucha coordinación y suma de esfuerzos en aras del cumplimiento de los objetivos de transversalidad y globalidad.
- 11. Realización de actividades de formación para responsables políticos y personal técnico de los Ayuntamientos:** Desde la Unidad de Mujer se ha llevado a cabo programas de formación a los/as responsables políticos y personal técnico de los Ayuntamientos y organizaciones que trabajan específicamente en materia de igualdad. Esta formación se considera imprescindible porque el trabajo en políticas de igualdad requiere una formación y sensibilización específica, así como el conocimiento y manejo fluido de instrumentos de transversalidad y género.
- 12. Promoción del asociacionismo de mujeres:** El empoderamiento de las mujeres exige combatir estereotipos muy arraigados. Esta lucha titánica requiere que la conquista de espacios de participación sea visible y por ello, tenga lugar en el espacio público. El Programa “Asociaté y Participa” ha sido un instrumento interesante para fomentar el asociacionismo de mujeres, crear espacios de encuentro entre las asociaciones de mujeres, dotar de las herramientas e instrumentos necesarios para la gestión y dinamización eficaz dentro de las Asociaciones de Mujeres por la Igualdad.
- 13. Posibilidad de aprovechar instrumentos de otras áreas para impulsar políticas de igualdad.** El Proyecto de colaboración estadística enmarcado en el Plan de Cooperación Municipal puede servir de forma eficaz a la generación normalizada de indicadores de género. La existencia de estadísticas segregadas por sexos resulta fundamental para evaluar el impacto de género de las políticas y además es una condición sine qua non de la aplicación de estrategias transversales positivas.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

- 14. Experiencias e instrumentos para el trabajo en red impulsados desde la Unidad de Mujer.** Se pueden señalar los buenos réditos logrados por iniciativas anteriores como cauce de consolidación de la red de desarrollo local, de las áreas de mujer o de servicios sociales. Así mismo, desde la Unidad de Mujer se han propiciado algunas experiencias interesantes de cooperación intermunicipal.

Debilidades

- 1. Escasa dotación presupuestaria para la promoción de la igualdad de oportunidades:** Las políticas de igualdad de oportunidades se enmarcan dentro del Área de Juventud, Educación y Mujer. Este Área cuenta con un presupuesto del 1,8% del total del Cabildo. Dentro de este área las políticas de mujer suponen tan solo el 15,7%.
- 2. Carácter no permanente de los proyectos del Cabildo con los Ayuntamientos.** La continuidad de los programas supondría un elemento clave para la evolución de las políticas de igualdad de la isla hacia una fase más madura en la que las estructuras institucionales de intervención fueran permanentes y pudieran orientarse a medio y largo plazo. No obstante, serán necesarias fórmulas de cofinanciación y asunción de mayores responsabilidades en los costes también del lado de los Ayuntamientos.
- 3. Los programas del Cabildo no se han adaptado a las características de los municipios de la Isla.** No cabe duda que el Plan de Igualdad viene acompañado de una radiografía pormenorizada de la realidad de la desigualdad en la isla que hasta el momento no había podido llevarse a efecto. Los mecanismos de coordinación que requiere la ejecución de políticas de igualdad en Tenerife permitirían, así mismo, mejorar la comunicación sobre las expectativas y deseos de los Ayuntamientos para encontrar los cauces de colaboración más adecuados.
- 4. Limitaciones de los cauces de asesoramiento técnico al personal de igualdad de los Ayuntamientos.** Aunque existen cauces de asesoramiento no están generalizados ni son sistemáticos. En ocasiones, se ha detectado desconocimiento sobre las posibilidades de asesoramiento existentes por parte de algunas personas responsables de los municipios. La puesta en marcha de redes estables de trabajo entre administraciones redundaría en la mejora de los cauces ya existentes.
- 5. Insuficiencia de la red de ludotecas y desequilibrios territoriales en la oferta de plazas.** Las ludotecas son un recurso muy demandado por las mujeres, que con frecuencia asumen con carácter exclusivo dentro de la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas. Resulta preocupante que sean aquellos municipios con una mayor prevalencia de los valores que tradicionalmente han sostenido la segregación de género los que menor cobertura presenten en materia de recursos para la conciliación. Este hecho refuerza, en la práctica, la doble carga de las mujeres a las que se considera las principales responsables del rol sexual reproductivo.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

- 6. Déficit de comunicación del Cabildo para dar a conocer a los Ayuntamientos la labor que realiza en materia de promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres.** Durante el trabajo de campo se han detectado disfunciones en la comunicación entre Cabildo y Ayuntamientos que impiden el conocimiento de las actividades llevadas a cabo por la Corporación Insular. En ocasiones se demandaban acciones en ejecución o se hacían sugerencias a la labor del Cabildo sobre cuestiones en las que los objetivos estratégicos de éste y los Ayuntamientos ya eran coincidentes. Habría, por tanto, que potenciar los cauces de comunicación y publicidad de las acciones del Cabildo como punto de arranque de una nueva etapa de mayor interacción entre administraciones.
- 7. Escasa evaluación de las medidas llevadas a cabo.** La elaboración de indicadores está muy presente en la cotidianeidad de la Unidad de Mujer y se sigue trabajando en la elaboración de instrumentos específicos de indicadores. Sin embargo, no existe una práctica que podamos denominar transversal por falta de generalización al conjunto del Cabildo Insular y desde todas sus áreas. Como se advirtió con anterioridad, la práctica habitual con indicadores es una garantía para medir el impacto que las políticas transversales de igualdad están teniendo en la realidad de las mujeres de la isla.
- 8. Carácter restrictivo de las competencias del Cabildo en relación con las áreas de intervención operativas.** Lamentablemente las competencias otorgadas por la Ley a los Cabildos Insulares poseen un ámbito inferior al necesario para abordar en toda su amplitud las causas y manifestaciones de la desigualdad. Esto implicará que el alcance de las estrategias que se planteen o las acciones que se pongan en marcha se encuentren limitados al ámbito competencial legal.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

Oportunidades

- 1. Impulso de las políticas de igualdad de oportunidades desde la Unión Europea:**
La UE ha introducido con carácter transversal la perspectiva de género en todas sus políticas, a la vez que está desarrollando programas específicos relacionados con la mujer, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género.
- 2. Vinculación de los marcos de apoyo a la materialización del eje de igualdad en los programas operativos:** Este hecho supone un estímulo para el protagonismo de los enfoques de género en los proyectos en los que participen los Ayuntamientos en el marco de los programas operativos del Gobierno de Canarias.
- 3. Legislación nacional en materia de mujer e igualdad de oportunidades:** Desde el ámbito estatal se han desarrollado varias leyes en el ámbito de la mujer como: Ley orgánica integral de violencia de género, Ley de conciliación de vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, y están en proyecto la Ley orgánica de igualdad y la Ley de dependencia.
- 4. Desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en las diferentes CC.AA:** Prácticamente todas las Comunidades Autónomas han elaborado un plan de igualdad de oportunidades. En Canarias, el Instituto Canario de la Mujer del Gobierno Canarias ha elaborado ya su III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2003 – 2006 y cuenta también con el Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2002-2006.
- 5. Existencia de buenas prácticas de las Agencias de Desarrollo Local:** La presencia de los ADL's en los municipios favorece la implementación futura de políticas o acuerdos de cooperación con los mismos al objeto de fomentar la inserción laboral de la mujer. Se trata, en la práctica, de una red de trabajo muy útil y versátil que ha permitido llevar a cabo experiencias de acción positiva muy interesantes.
- 6. Sensibilización y buena disposición por parte de las técnicas de igualdad:** Se pone de relieve la importancia de los procedimientos informales y las redes de apoyo creadas por las técnicas de forma espontánea y movidas por la convicción personal en torno a la conquista de la igualdad social de las mujeres.
- 7. Tejido asociativo de mujeres de la isla y movimiento asociativo que trabaja por la igualdad:** En la actualidad existen en torno a 60 asociaciones de mujeres, distribuidas en 23 de los 31 municipios de Tenerife. En su mayoría estas asociaciones llevan a cabo actividades de ocio y entretenimiento, si bien en estos últimos años se ha incrementado el número de asociaciones que desarrolla actividades en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- 8. Incremento progresivo del nivel educativo y formativo de las mujeres:** El número de mujeres con estudios es cada vez mayor. Actualmente el número mujeres que se encuentran matriculadas en estudios universitarios es superior al de los hombres.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

- 9. Participación creciente de las mujeres en el mercado laboral:** A pesar de que se ha reducido la tasa de actividad de las mujeres jóvenes (como consecuencia de que la mujer cada vez dedica más tiempo a formarse con lo que se incorpora más tarde al mercado de trabajo), en conjunto la evolución de dicha tasa se ha venido incrementando de forma progresiva.
- 10. Incremento paulatino de la concienciación social en materia de igualdad de oportunidades:** A pesar de las limitaciones existentes la población está más familiarizada con los conceptos de la igualdad y es más receptiva a sus planteamientos.
- 11. Posibilidad de aprovechar las sinergias producidas desde el Plan Canario de Igualdad de Oportunidades y los Planes municipales de Igualdad de Oportunidades existentes:** La coincidencia espacio temporal de varios planes de igualdad de oportunidades de distintos ámbitos permite pensar en acciones coordinadas, suma de esfuerzos e intercambio de experiencias.
- 12. Mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación:** A pesar de la persistencia de contenidos sexistas en los medios de comunicación podemos apreciar contenidos explícitamente igualitarios que pueden colaborar a la socialización de roles no segregados en función del género.
- 13. Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de género.** La red creada para responder a la violencia de género en la isla de Tenerife ha combinado de forma bastante equilibrada los ámbitos competenciales del Gobierno de Canarias, El Cabildo y los municipios. El resultado ha sido una red de atención que funciona correctamente y que cuenta con una tasa de cobertura muy superior al de otras CCAA.
- 14. Experiencias positivas en materia de coordinación de los municipios.** Algunos municipios limítrofes han llevado a cabo experiencias compartidas en materia de igualdad. Estas experiencias espontáneas han permitido ampliar una red de recursos siempre limitada y ha favorecido la reducción de costes al evitar duplicidades y el intercambio de experiencias y conocimientos. Sin duda, propiciar la generalización de este tipo de prácticas supondría un salto cualitativo para el futuro de las políticas de igualdad en la isla.
- 15. Conocimiento mutuo y buen entendimiento entre el personal técnico que trabaja en políticas de igualdad.** Las relaciones informales de colaboración han resultado un elemento de importancia para entablar experiencias de trabajo basadas en el conocimiento mutuo y la confianza. Las redes así creadas vienen a sumarse a las que en adelante se propongan o desarrollen.

Amenazas

- 1. Insuficiente concienciación en el plano político y técnico sobre la desigualdad de género:** Desde el punto de vista político no se priorizan las actuaciones en materia de mujer e Igualdad de oportunidades. Además, las mujeres están subrepresentadas en los ámbitos de decisión política. Este hecho parece reflejo de



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

la falta de sensibilidad de la población en su conjunto que constituye una de las más sólidas barreras invisibles a las que deben enfrentarse quienes ejecuten políticas de igualdad. La falta de sensibilización genera un comportamiento poco comprensivo con la desigualdad de género que explica los sentimientos de frustración y aislamiento mostrado por el personal técnico especializado entrevistado durante el trabajo de campo.

- 2. Políticas de igualdad en fase embrionaria.** El desarrollo de las políticas de igualdad de ámbito municipal presentan grados de evolución diversa. Pese a todo, la evolución de las políticas de igualdad en la isla ofrecen un nivel de evolución que, por lo general, no ha culminado siquiera la etapa de especialización. Con frecuencia no existirá concejalía específica de mujer sino acaso algún/a profesional con responsabilidades técnicas en la materia. La transversalidad no se aplica, cuando se aplica, más que de manera nominal y los instrumentos de medición del impacto de género no se encuentran normalizados.
- 3. Déficit formativo del personal técnico no especializado de las administraciones locales en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad:** El déficit es generalizado en materia de igualdad de oportunidades y abarca el desconocimiento de las herramientas de género (estadísticas, lenguaje no sexista, medición del impacto, etc.). La transversalidad como concepto de trabajo no está plenamente interiorizado tampoco entre las técnicas de igualdad pero tiende a ser mucho más escaso entre el personal técnico de otras áreas. La inestabilidad y temporalidad de los recursos de los que dependen las áreas de mujer dificultan, por su parte, la formación de estas profesionales.
- 4. Perpetuación de estereotipos y roles de género a través de los procesos de socialización en grado según los territorios.** La distribución de los estereotipos no es estructuralmente uniforme. El grado de sexismo aumenta, sobre todo en aquellos municipios en los que las resistencias a los cambios culturales en general son más intensos. Además, la mayor uniformidad de las tipologías sociales hace que el proceso de socialización no se vea enriquecido por la coexistencia de sistemas de valores más igualitarios.
- 5. La Concejalía de Mujer, cuando existe, carece de los recursos y el protagonismo necesario.** Con frecuencia tiende a confundirse la existencia de una concejalía específica de mujer con la mera existencia de un área, más o menos, informal de trabajo en materia de igualdad. En ocasiones la persona que ocupa el cargo ni siquiera está liberada económicamente. Los obstáculos institucionales detectados para llevar a cabo iniciativas transversales son elevados y la imbricación de la perspectiva de género en las distintas áreas de gobierno casi testimonial.
- 6. Escasa coordinación entre las diferentes concejalías de los Ayuntamientos que dificultan la transversalidad:** Los/as responsables de las diferentes concejalías de los Ayuntamientos no están suficientemente concienciados/as con respecto al ámbito de igualdad de oportunidades lo que dificulta la coordinación y ejecución de este tipo de políticas. Sería también deseable la existencia de órganos de coordinación interna de la transversalidad con capacidad de vincular a través de sus decisiones.



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

- 7. La feminización de la pobreza y del envejecimiento:** Las mujeres son más vulnerables a padecer la pobreza, especialmente por los condicionamientos sociales y porque tienen mayor dificultad de acceso a un puesto de trabajo remunerado y de calidad.
- 8. Persistencia del analfabetismo y del abandono escolar temprano de las mujeres.** A pesar de que en términos generales las estadísticas de presencia de las mujeres tienden a ser equilibradas si las comparamos con la de los hombres, persisten tasas intolerables de mujeres analfabetas si tenemos en cuenta las mayores dificultades de inserción laboral femenina. Además, el abandono escolar de las jóvenes posee consecuencias más graves e irreversibles que en el caso de los chicos.
- 9. Problemas de salud derivados de la desigual distribución de cargas que soportan las mujeres.** Las mujeres soportan una doble o triple carga que se traduce en su salud, en la pérdida de tiempo para el descanso o el ocio. La sobrecarga emocional también incrementa tensiones que desembocan en problemas de estrés.
- 10. Mayor vulnerabilidad de las familias monomarentales, de forma más intensa en las zonas periféricas de las áreas urbanas.** La constatación de la existencia de un número elevado de mujeres al frente de familias monomarentales supone la evidencia de las mayores cargas soportadas por las mujeres, el incremento del riesgo de padecer situaciones de exclusión o pobreza y la necesidad de adaptación de los recursos a esta situación familiar.
- 11. Persistencia de barreras invisibles para el empoderamiento de las mujeres de forma más intensa en los municipios con estructuras sociales más tradicionales:** La dificultad de acceso a los puestos de responsabilidad y la toma de decisiones hace que la presencia de las mujeres en los mismos sea todavía muy reducida. En ocasiones, la baja autovaloración de las propias mujeres dificulta la asunción de retos relacionados con el liderazgo o la participación activa.
- 12. Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (salarios, desempleo, etc.):** Estas desigualdades se reflejan en que las mujeres se ven más afectadas por el paro que los hombres a pesar de tener la misma o mayor cualificación, la dificultad de acceso a los puestos de responsabilidad y la existencia de discriminación salarial entre otros.
- 13. Existencia de segregación por géneros en materia formativa/ocupacional y subrepresentación de la mujer en determinadas profesiones y sectores.** Este hecho resulta preocupante y tiene su reflejo en cualquier etapa educativa en la que existan alternativas o itinerarios. Así por ejemplo se observa una cierta subrepresentación de la mujer en determinadas carreras universitarias y ciclos formativos.
- 14. Falta de autonomía económica y aislamiento de la mujer, especialmente en el ámbito rural:** En el ámbito rural se aprecia falta de contratos y/o pago de cotizaciones sociales de las mujeres que se dedican al sector de la agricultura. Así mismo el aislamiento territorial que conlleva la insularidad no ayuda a facilitar al pleno



4. PLAN INSULAR DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES DE TENERIFE

4.3. ANÁLISIS DAFO

desarrollo de las mujeres de la isla. La insuficiente flexibilidad de los horarios de transporte y de los recursos disponibles que dificultan el acceso a los mismos.

15. Insuficiente desarrollo, falta de apoyo (por parte del empresariado y las administraciones) y enfoque en ocasiones sexista de las políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal: En este sentido, existe escasez y desequilibrio en la oferta municipal de servicios y recursos de apoyo a las mujeres con cargas familiares que le permitan acceder a un puesto de trabajo. Este déficit se detecta principalmente en:

- a. Falta de guarderías o recursos extraescolares, como ludotecas para la atención de niños/as, si bien en los últimos años se han incrementado.
- b. Servicios de atención a personas dependientes (atención domiciliaria, centros de día, etc.).

Además, las políticas de conciliación tienden a orientarse hacia la mujer en lugar de fomentar la corresponsabilidad de la mujer y el hombre en esferas como la familiar o la profesional. Además, se tiende a poner el acento en la conciliación familiar frente a la persona cuando se arbitran medidas de conciliación dirigidas a mujeres.

16. Desigualdad en la asunción de las cargas familiares y tareas domésticas y escaso grado de desarrollo del concepto de corresponsabilidad que refuerza el perfil femenino de la red informal de apoyo familiar que limita las oportunidades de las mujeres en municipios rurales. En la actualidad no existe dentro de la pareja un reparto equitativo de las cargas familiares y las tareas domésticas. Las mujeres siguen siendo en la mayor parte de los casos quienes se responsabilizan del cuidado de las personas dependientes, así como quienes realizan la mayor parte de las tareas del hogar. Esta situación es más acusada allí donde son más intensos los sistemas de valores con segregación roles de género.