3. Estudio cualitativo sobre la percepción y pertinencia de las Políticas Locales de Igualdad en la isla de Tenerife.

Índice

Página

1. Introducción 326

2. Informe sobre la pertinencia y percepción de las políticas de igualdad en los agentes clave del Marco Estratégico "Tenersife Violeta" 328

2.1. Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante. 328
2.2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad. 330
2.3. Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación. 340
2.4. Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo. 345
2.5. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos. 356
2.6. Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 365
2.7. Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género. 366
2.8. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad. 368
2.9. Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos. 369
2.10. Conclusiones. 370

Página

3. Informe sobre la pertinencia y percepción de las políticas de igualdad en la población de Tenerife 376

3.1. Datos profesionales y personales de las personas que cumplimentaron la encuesta. 376
3.2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad. 378
3.3. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos. 390
3.4. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad. 393
3.5. Propuestas de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades. 394
3.6. Conclusiones. 401

4. Problemas destacados 403

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe hace referencia al estudio cualitativo del Marco Estratégico "Tenerife Violeta" y consta a su vez de dos informes que se presentan de manera diferencia, mostrando:

- Por un lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por los y las agentes clave del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género "Tenerife Violeta", denominado 3PI, cuyo objetivo es medir la percepción y la pertinencia que sobre las políticas locales de igualdad poseen los y las agentes clave de entidades públicas y privadas con la finalidad de conocer:
  - **a. Las ideas, impresiones y creencias que tienen sobre las políticas de igualdad los y las agentes clave.**
  - **b. La implementación de las medidas de igualdad en las entidades comprometidas con el METV.**
  - **c. Las opiniones que suscitan en los y las agentes clave la puesta en marcha de medidas de acción positiva desde las administraciones públicas.**
  - **d. El conocimiento de los y las agentes clave sobre la realidad diferencial de mujeres y hombres.**
- Por otro lado, el vaciado y análisis del cuestionario de Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad cumplimentado por las mujeres y los hombres de la isla de Tenerife, denominado 3PI Mini, cuyo objetivo es medir la percepción y pertinencia que sobre las políticas de igualdad posee la población de Tenerife con la finalidad:
  - **a. Conocer y comprobar si los patrones derivados del sistema sexo-género y del sistema patriarcal han cambiado o se siguen perpetuando.**
  - **b. Conocer las valoraciones y opiniones personales sobre:**
    - *i. Las políticas de igualdad que se han llevado a cabo desde las administraciones públicas.*
    - *ii. La necesidad de poner en marcha acciones positivas y la propuesta de medidas a desarrollar para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

En cuanto al 3PI el número de cuestionarios cumplimentados ha sido de 62, de los cuales 48 se han cumplimentado correctamente es decir todas las preguntas han sido contestadas y 14 no se han cumplimentado correctamente al no contestar a todas las preguntas; por lo tanto los datos que se muestran a continuación responden a los arrojados por los 48 agentes clave que han contestado a la totalidad de las preguntas, siendo 42 cumplimentados por mujeres y 6 por hombres. Los y las agentes clave que han colaborado lo han hecho a través de la plataforma virtual habilitada por el equipo técnico promotor del Marco Estratégico con el objeto de facilitar la participación.

En cuanto al 3PI Mini el número de cuestionarios cumplimentados ha sido de 127 de los cuales 119 corresponden a personas que habitan en la isla de Tenerife y por lo tanto son los resultados de estos últimos los que se recogen en este documento. De los 119 cuestionarios 100 han sido rellenados por mujeres y 19 por hombres. La difusión del cuestionario para promover la participación de las personas que así lo han deseado se ha realizado a través de la lista de distribución del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife, del perfil de Facebook que gestiona la Unidad de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife y mediante las páginas web www.tenerife.es y www.tenerifevioleta.es; así mismo se remitió un correo electrónico a todo el personal del Cabildo Insular de Tenerife solicitando su participación y colaboración en la difusión del cuestionario.

En ambos casos y para facilitar la lectura del documento se incorpora la pregunta literal según viene recogida en el cuestionario, acompañada de una tabla y/o

gráfica, según se considere, seguida de un comentario sobre la información arrojada. Cabe destacar que hay cuestionarios donde no se da valor a algunos ítems dentro de la misma pregunta, por lo que puede ocurrir que en la misma pregunta unos ítems sumen más respuestas que otros.

Los resultados se presentan diferenciados por sexos (cuando así se ha considerado oportuno) con el objetivo de valorar si existen diferencias en cuanto a la percepción y pertinencia de las políticas de igualdad en función del sexo.

Las preguntas se han agrupado por materias, siendo las siguientes:

- **Informe 3PI cumplimentado por agentes clave:**
  - **a.** Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante.
  - **b.** Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.
  - **c.** Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación.
  - **d.** Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo.
  - **e.** Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.
  - **f.** Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - **g.** Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género.
  - **h.** Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.
  - **i.** Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.

- **Informe 3PI Mini cumplimentado por la población:**
  1. Datos profesionales y personales de las personas que cumplimentaron la encuesta.
  2. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.
  3. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.
  4. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.
  5. Propuestas de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Al final de cada informe se expondrán las conclusiones del mismo en función de la información emanada por los cuestionarios.

Finalmente se presenta un listado de problemas destacados derivados del análisis de la información tanto del 3PI como del 3PI Mini, con el objetivo de que los problemas se conviertan en una orientación hacia la acción en materia de igualdad a integrar en las entidades comprometidas del Marco Estratégico "Tenerife Violeta". Es decir, la pretensión es que las entidades comprometidas se corresponsabilicen con la solución de los problemas, arrojando una luz que guíe su coparticipación en el desarrollo de las políticas de igualdad de la isla de Tenerife.

2. INFORME SOBRE LA PERTINENCIA Y PERCEPCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

AGENTES CLAVE

2.1. DATOS DE LA ENTIDAD CON COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN Y SU REPRESENTANTE.

PREGUNTA 1. Marcar el grupo de agente clave al que representa.

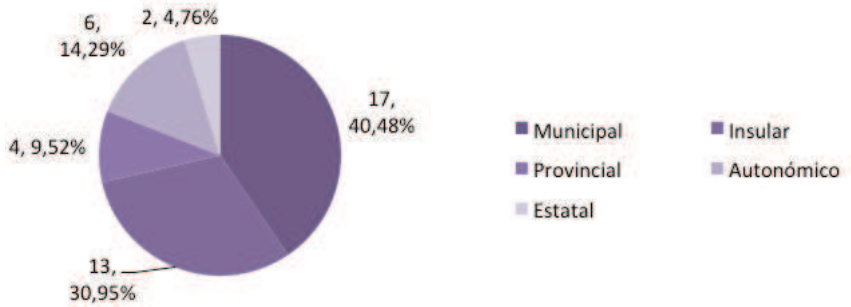
Mujeres	% Mujeres	Entidad	Hombres	% Hombres
8	19,05	Asociaciones de Mujeres	0	0,00
15	35,71	Ayuntamientos	2	33,33
7	16,67	Comisión Interdepartamental de Igualdad del Cabildo de Tenerife	3	50,00
4	9,52	Consejo Insular de la Mujer. Cabildo de Tenerife	0	0,00
1	2,38	Empresas	1	16,67
5	11,90	Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales	0	0,00
2	4,76	Sindicatos	0	0,00
42	100,00	TOTAL	6	100,00

Las mujeres que han contestado al cuestionario representan mayoritariamente a los ayuntamientos, ya que de los 42 cuestionarios cumplimentados 15 lo ha sido por parte de los mismos, seguido de las Asociaciones de Mujeres con 8 cuestionarios y la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife con 7. La menor participación se ha dado en las empresas con un único cuestionario.

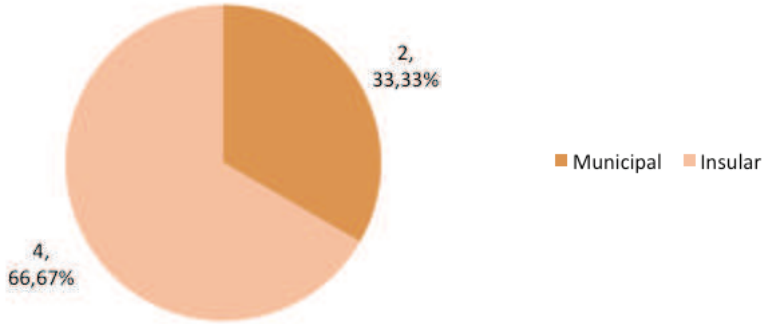
Por su parte los hombres que más han participado han sido aquellos que forman parte de la Comisión Interdepartamental de Género del Cabildo Insular de Tenerife con 3 cuestionarios, seguido de los ayuntamientos con 2 y las empresas con 1.

PREGUNTA 2. Ámbito de actuación de la entidad a la que representa.

Mujeres:

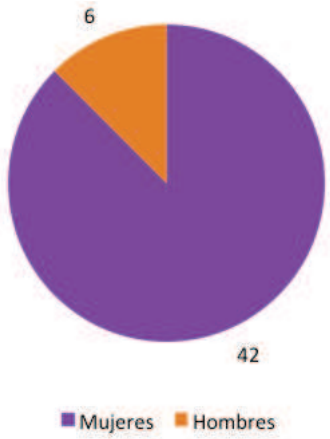


Hombres:

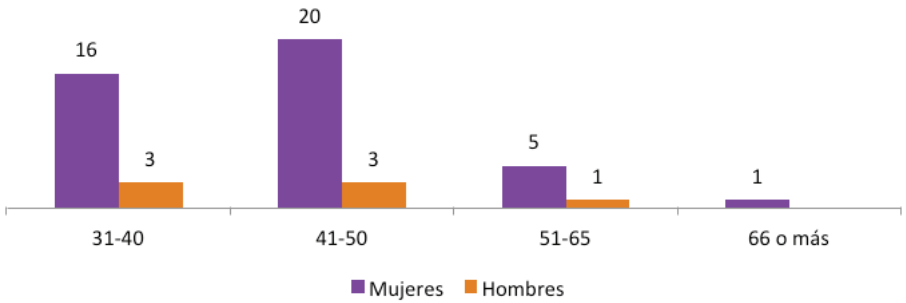


Los ámbitos de actuación de las entidades son mayoritariamente el municipal y el insular, siendo en el caso de los hombres los únicos dos representados, ya que no hay nadie que represente a una entidad de ámbito provincial, autonómico o estatal.

PREGUNTA 3. Sexo.

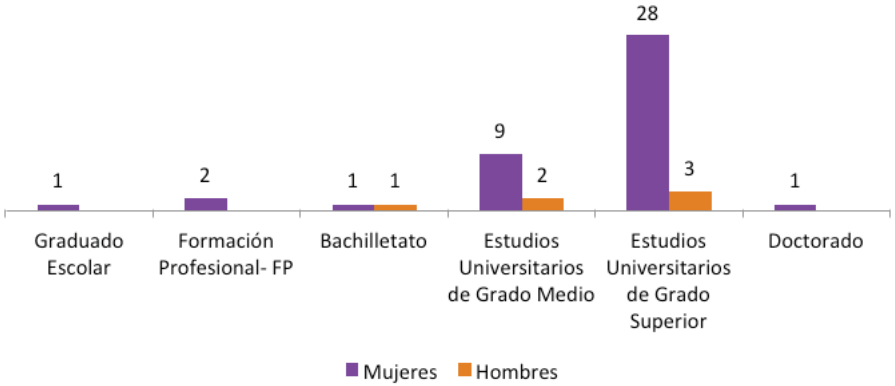


PREGUNTA 4. Edad.



Las mujeres encuentran su mayor representación en la franja de edad 41-50, siendo también relevante en las mujeres la cohorte 31-40, mientras que los hombres tienen la misma representación en ambas cohortes.

PREGUNTA 5. Titulación máxima alcanzada



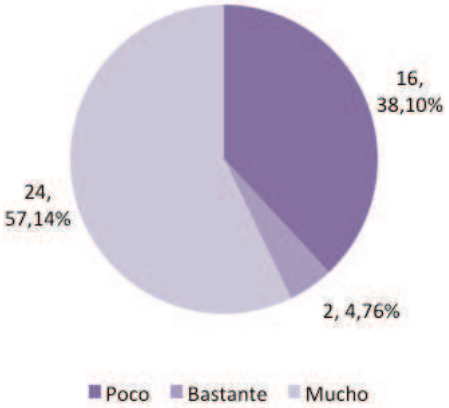
La mayor parte de las personas que representan a las entidades agentes clave tienen Estudios Universitarios ya sean de Grado Medio o Superior, siendo mayoritarios estos últimos.

2.2. PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

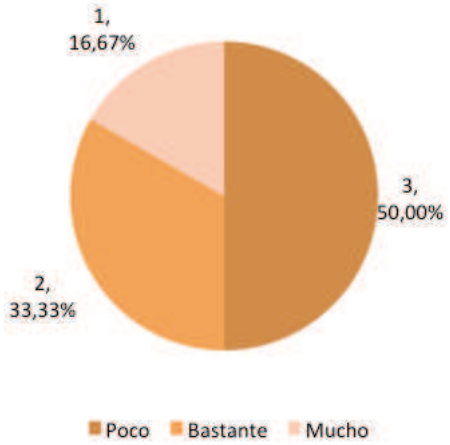
PREGUNTA 6. Considera que se ha avanzado en políticas de igualdad de género en la isla de Tenerife.

Para facilitar la respuesta de la pregunta 6 se definió "Políticas de Igualdad de Género" como sigue: *"se incluyen todas las acciones impulsadas por los poderes públicos y que tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socio-económicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad".*

Mujeres:



Hombres:

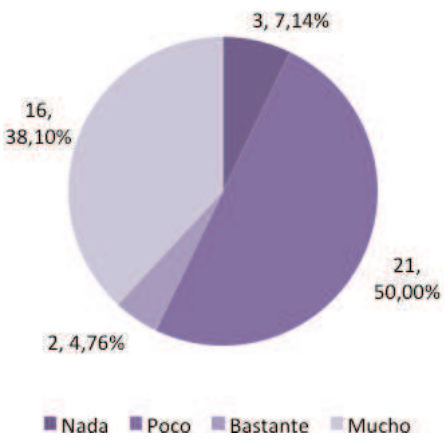


La mayoría de los hombres y de las mujeres consideran que el avance en Políticas de Igualdad de Género ha sido significativo al contestar a los ítems "Bastante" y "Mucho".

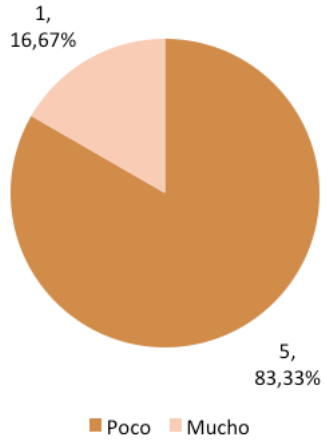
Cabe destacar que una respuesta viable y que nadie marcó fue Nada, por lo tanto ninguna persona que ha cumplimentado el cuestionario ha considerado nulos los avances en materia de Políticas de Igualdad de Género.

PREGUNTA 7. Considera que existe voluntad y compromiso político con la igualdad de género en Tenerife.

Mujeres:



Hombres:



Las mujeres y los hombres que responden al cuestionario consideran que existe poca voluntad y compromiso político con las políticas de igualdad en Tenerife ya que el 57,14% de las mujeres y el 83,33% de los hombres así lo manifiesta al contestar "Nada" o "Poco".

La segunda respuesta más común es la que considera que existe mucho compromiso y voluntad política (38,10% en el caso de las mujeres y 16,67% en el caso de los hombres), mientras que las respuestas bastante y nada tienen una escasa representación y en el caso de los hombres ni siquiera se contemplan.

La Ley 2/2010, que afecta directamente a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, es conocida con valores 6 o más por el 50% de las mujeres.

Respuestas de los hombres:

Valor	Declaración Universal	Convención 1979	Ley 3/2007	Ley 1/2010	Ley 16/2003	Ley 1/2004	Ley 39/2006	Ley 2/2010	Ley 26/2011	RD 557/2011
1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2
2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0
3	0	2	0	1	0	0	0	2	1	2
4	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0
5	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1
6	1	0	1	1	1	1	0	2	0	0
7	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
10	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
TOTAL	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6

A excepción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde el 60% de los hombres indican que tienen un conocimiento entre los valores 6 y 10, para el resto de la normativa que se incluye en esta pregunta el conocimiento es escaso cuando no nulo ya que en todas ellas mayoritariamente se sitúan entre los valores 1 al 5, siendo especialmente relevante el gran desconocimiento de la Ley 1/2010 que incide en las políticas de igualdad en el ámbito autonómico, la Ley 16/2003 y la Ley 1/2004 ambas relativas al fenómeno de la violencia de género a nivel autonómico en la primera de ellas y estatal en la segunda.

PREGUNTA 10. Según su opinión ¿cómo valoraría la necesidad de cada una de estas medidas? Siendo 1 "Nada necesaria" y 5 "Muy necesaria".

Valoraciones de las Mujeres					Medidas	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	1	1	8	31	Que las listas electorales y también las listas de suplentes tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, de manera que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40%	0	0	1	2	3
1	1	2	11	27	Que las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, procuren incluir en sus Consejos un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres	0	1	2	2	1
1	0	3	8	30	Obligación de elaborar un diagnóstico para conocer la incidencia que cualquier política pública tendrá en mujeres y hombres	0	0	0	2	4
0	2	8	14	18	Hacer entrega de un dispositivo a aquellas empresas comprometidas y que desarrollen Buenas Prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres	0	0	0	1	5
0	1	3	11	27	Ampliación del permiso de maternidad hasta 20 semanas	0	0	0	0	6
0	0	0	8	34	Obligación de que las empresas cuenten con un protocolo de actuación en casos de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo	0	0	0	1	5
0	1	5	7	29	Ampliación, a un mes, del permiso por paternidad	0	0	0	0	6

0	1	2	3	36	Tener la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral en los términos alcanzados en la negociación colectiva, o en su caso, con la empresa	0	0	0	0	6
0	3	2	4	33	Que el permiso de lactancia pueda disfrutarse tanto por el padre como por la madre, siempre que ambos trabajen	0	0	0	0	6
0	0	3	8	31	Obligación de que las empresas de 250 o más trabajadores/as tengan que negociar un Plan de Igualdad	0	0	0	2	4

En todas las medidas planteadas en la pregunta 10, algunas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, las mujeres coinciden mayoritariamente en otorgarles un valor 5, superando el 60% de las respuestas y en ocasiones el 80%, por lo que las consideran "Muy necesaria" (a excepción de la Medida 4).

Las dos medidas que mayor valoraciones 5 han recibido, ya que 36 y 34 mujeres se sitúan en la valoración 5, han sido:

- La número 8 relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La número 6 vinculada a la obligatoriedad de las empresas de contar con un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por su parte la que menor consenso ha recibido al encontrar mayor diversificación en las respuestas es la número 4 relativa a la entrega de un dispositivo de igualdad a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de los hombres sucede el mismo fenómeno que con las mujeres a excepción de la Medida 2, ya que todas a excepción de ésta y la Medida 1 superan el 60% de las respuestas en el valor 5.

PREGUNTA 11. Según su opinión, ¿cómo valoraría cada uno de estos aspectos en referencia a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha impulsado el Cabildo de Tenerife? Siendo 1 "Muy mal" y 10 "Muy bien".

Respuestas de las mujeres:

	Necesidad	Efectividad	Eficacia	Eficiencia	Coherencia
1	0	1	1	1	1
2	0	0	0	1	1
3	0	1	3	2	1
4	1	5	5	4	3
5	3	11	8	7	7
6	5	9	10	6	3
7	4	7	7	9	9
8	7	5	5	7	10
9	7	2	2	4	4
10	15	0	0	0	2
TOTAL	42	41	41	41	41

Para facilitar la respuesta a esta pregunta se definió como sigue los aspectos a valorar:

- Necesidad: en qué medida considera que las acciones desarrolladas son imprescindibles para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Efectividad: en qué medida considera que las acciones desarrolladas han logrado los efectos deseados.
- Eficacia: en qué medida considera que las políticas impulsadas están logrando los resultados finales que se persiguen.
- Eficiencia: en qué medida considera que se ha realizado un uso óptimo de los recursos invertidos en el desarrollo de estas políticas (recursos humanos, materiales, económicos...).

- Coherencia: en qué medida considera que existe relación entre el Marco Normativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las acciones que las Administraciones y otras entidades han puesto en marcha.

A excepción de la necesidad de las políticas de igualdad impulsadas por el Cabildo de Tenerife para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres donde el mayor número de mujeres que ha contestado al cuestionario las entiende como muy necesarias representando el valor 10 el 35,71%, en el resto de los aspectos valorados la mayoría de las respuestas se sitúan en los valores centrales (5, 6 y 7). Todos los aspectos encuentran más del 50% de las respuestas entre los valores 6 y 10, siendo el peor valorado "Efectividad" con el 56,10%.

Respuestas de los hombres:

Valor	Necesidad	Efectividad	Eficacia	Eficiencia	Coherencia
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	1
4	0	0	0	0	0
5	0	3	3	2	2
6	0	1	1	0	0
7	0	1	1	2	0
8	2	0	0	0	1
9	3	0	0	2	2
10	1	0	0	0	0
TOTAL	6	5	5	6	6

En los hombres que han cumplimentado el cuestionario, se sitúan la mayoría de las respuestas en el valor 5, es decir el valor central más bajo, a excepción de "Necesidad" donde el 100% responden entre los valores 8 y 10 siendo el valor más común el 9, por lo que se infiere que entienden como muy necesarias las políticas de igualdad.

"Efectividad" y "Eficacia" obtienen el 60% de las respuestas entre los valores 1 y 5, por lo que se infiere que los hombres consultados entienden que las políticas de igualdad impulsadas por el Cabildo de Tenerife ni han logrado los efectos deseados, ni están logrando los resultados finales que persiguen.

En el aspecto "Coherencia" se dividen los hombres entre los valores más bajos y los más altos.

PREGUNTA 12. En su opinión, de las siguientes alternativas, ¿cuáles reflejan mejor el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Señalar un máximo de 3 respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Alternativa	Hombres	% Hombres
35	**83,33**	Han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres	**6**	**100,00**
1	2,38	Han provocado el efecto de generar discriminación hacia los hombres	0	0,00
25	**59,52**	Han hecho que aumente el reparto de las responsabilidades familiares de forma más igualitaria	3	50,00
20	**47,62**	Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres	3	50,00
4	9,52	Han hecho que las mujeres se vuelvan más competitivas	0	0,00
0	0,00	Han provocado hostilidad entre los hombres en general	0	0,00
24	**57,14**	Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político	**5**	**83,33**
0	0,00	Han hecho que las mujeres descuiden el hogar	0	0,00
0	0,00	No ha ejercido ningún impacto	0	0,00
1	2,38	No tiene información sobre este tema	0	0,00

PREGUNTA 8. ¿Cómo evalúa usted las actuaciones desarrolladas por las siguientes instituciones con respecto al impulso de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Siendo 1 "Muy mal" y 10 "Muy bien".

Respuestas de las mujeres:

Valor	Unión Europea	Gobierno de España	Gobierno de Canarias	Cabildo de Tenerife
1	0	3	2	2
2	2	6	2	0
3	2	2	5	2
4	3	3	6	4
5	7	7	8	7
6	7	6	11	7
7	8	9	3	7
8	4	2	5	10
9	3	2	0	2
10	1	0	0	1
TOTAL RESPUESTAS	37	40	42	42

En cuanto a la valoración que realizan las mujeres que respondieron al cuestionario sobre las instituciones de ámbito comunitario, nacional, regional e insular impulsoras de políticas de igualdad, podemos afirmar que la institución mejor valorada por las mujeres ha sido el Cabildo de Tenerife ya que el 64,29% de las respuestas se sitúa entre los valores 6 y 10, siendo el valor más señalado el 8; y el peor valorado ha sido el Gobierno de Canarias donde el 45,24% se sitúa entre los citados valores.

La Unión Europea junto con el Cabildo de Tenerife son las únicas instituciones que han recibido una puntuación 10.

Respuestas de los hombres:

Valor	Unión Europea	Gobierno de España	Gobierno de Canarias	Cabildo de Tenerife
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	1	0	0
4	1	1	3	1
5	3	2	2	1
6	1	2	1	0
7	0	0	0	4
8	1	0	0	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
TOTAL RESPUESTAS	6	6	6	6

El mismo fenómeno se observa en la valoración de los hombres ya que la institución mejor valorada es el Cabildo de Tenerife con el 66,67% en los valores 6 al 10, siendo la única institución que supera el porcentaje del 50% entre los valores mencionados..

Por su parte, la institución peor valorada también en este caso es el Gobierno de Canarias donde solamente el 16,67% de las respuestas (una persona) se sitúan en los valores 6 al 10.

PREGUNTA 9. Con qué nivel de profundidad diría usted que conoce la siguiente normativa. Siendo 1 "No la conozco" y 10 "La conozco en profundidad".

Se ha abreviado el título de las disposiciones normativas a las que hace referencia la pregunta, correspondiendo a las siguientes:

- Declaración Universal: Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948).
- Convención 1979: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- Ley 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 1/2010: Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 16/2003: Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género en Canarias.
- Ley 1/2004: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 39/2006: Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 2/2010: Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley 26/2011: Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.
- RD 557/2011: Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Respuestas de las mujeres:

Valor	Declaración Universal	Convención 1979	Ley 3/2007	Ley 1/2010	Ley 16/2003	Ley 1/2004	Ley 39/2006	Ley 2/2010	Ley 26/2011	RD 557/2011
1	1	5	1	3	3	2	3	3	**8**	**10**
2	0	2	0	0	1	3	**7**	5	6	4
3	4	3	4	4	3	4	6	4	3	5
4	2	4	1	1	3	1	5	3	4	6
5	7	3	3	5	3	4	3	6	7	5
6	**8**	**7**	7	**10**	**8**	**7**	5	**7**	7	3
7	5	5	**11**	6	7	5	5	5	4	5
8	6	4	4	3	5	**7**	3	2	2	2
9	5	**7**	7	6	4	3	3	5	1	2
10	4	2	4	4	5	6	2	2	0	0
TOTAL	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**	**42**

La normativa que más conocen las mujeres es la Ley 3/2007 seguida de la Ley 1/2010 y la 16/2003, ya que 78,57%, 69,05% y el 69,05% respectivamente se sitúan entre los valores 6 y 10; es decir las mujeres tienen un mayor conocimiento de las dos leyes que a nivel estatal y autonómico inciden directamente sobre las políticas de igualdad y la que incide sobre la violencia contra las mujeres en el ámbito autonómico.

En líneas generales las valoraciones mayoritarias (marcadas en negrita) se encuentran en el valor central 6, a excepción de la Ley 39/2006, la Ley 26/2001 y el RD 557/2011 que se sitúan en los valores más bajos, tres normativas que en el primer caso aun no estando vinculada directamente a las políticas de igualdad sí que incide especialmente en las mujeres y las otras dos que hacen referencia a dos ámbitos específicos como la discapacidad y la inmigración.

En las tres normativas nombradas en el párrafo anterior, más del 50% se sitúan en los valores que oscilan entre el 1 y el 5, siendo por tanto a niveles generales escaso su conocimiento.

Las cuatro afirmaciones que más han sido señaladas por las mujeres son la primera, la tercera, la cuarta y la séptima. La primera aseveración ha sido la que más veces se ha señalado, ya que lo ha sido en 35 ocasiones, esto es el 83,33% de las mujeres consultadas valoran que las políticas de igualdad han conseguido crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.

Casi el 60% entiende que ha favorecido que los hombres sean más corresponsables y el aumento de la participación de las mujeres en el ámbito político. Y casi el 50% han señalado como impacto de las políticas de igualdad la sensibilización de los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El resto de las afirmaciones han sido señaladas en muy pocos casos, destacando tres de ellas por no haber sido señaladas por ninguna de las mujeres: "Han provocado hostilidad entre los hombres en general", "Han hecho que las mujeres descuiden el hogar" y "No ha ejercido ningún impacto".

Esta pregunta contiene un espacio donde incluir otras alternativas no contempladas, en el caso de las mujeres dos de ellas comentan las siguientes (transcripción literal):

- *"Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito público de forma individual o colectivamente".*
- *"Se ha llegado a concienciar un poco, pero en este momento estamos dando grandes pasos hacia atrás".*

Los hombres al igual que las mujeres consideran en su mayoría (en este caso el 100%) que las políticas de igualdad han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.

La siguiente aseveración más marcada por los hombres quienes la señalan en un 83,33% con 5 respuestas, es el aumento de la participación de las mujeres en el ámbito político.

El resto de las afirmaciones o no han sido señaladas o lo han sido por el 50% de los hombres.

PREGUNTA 13. De la siguiente lista, marque la afirmación que más se aproxime a la idea que usted tiene sobre los 31 ayuntamientos de la isla de Tenerife.

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
1	2,38	Todos tienen un Plan de Igualdad Municipal.	0	0,00
9	21,43	Menos de 15 tienen un Plan de Igualdad Municipal.	1	16,67
23	**54,76**	No todos tienen Plan de Igualdad Municipal, pero todos desarrollan acciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	**3**	**50,00**
9	21,43	Los ayuntamientos lo único que hacen es realizar actividades para celebrar fechas señaladas como el 8 de marzo "Día Internacional de las Mujeres" o el 25 de Noviembre "Día Internacional contra la Violencia de Género".	2	33,33
42	**100,00**	**TOTAL**	**6**	**100,00**

El 54,76% de las mujeres coinciden en la creencia de que a pesar de no tener todos los ayuntamiento de la isla de Tenerife recogidas en un Plan de Igualdad las acciones que desarrollan dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sí que todos desarrollan acciones con esa finalidad.

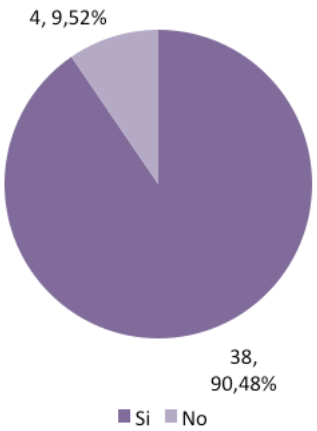
Un 21,43% cree que los ayuntamientos solamente desarrollan actividades puntuales en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. Un 21,43% piensa que menos de 15 ayuntamientos tienen Plan de Igualdad Municipal, mientras que solamente el 2,38%, que representa una respuesta, tiene la idea de que todos tienen Plan de Igualdad Municipal.

En relación a los hombres, también las respuestas mayoritarias se dividen entre aquellos que creen que a pesar de no tener todos los ayuntamientos Plan de Igualdad Municipal sí que todos ejecutan acciones para la igualdad (el 50%) y aquellos que creen que las acciones son puntuales ante fechas determinadas (el 33,33%).

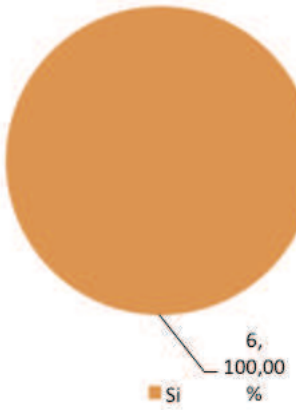
Solamente uno cree que menos de 15 ayuntamientos tienen Plan de Igualdad Municipal y ninguno ha marcado como opción viable la primera de ellas.

PREGUNTA 14. En el Cabildo de Tenerife, ¿recuerda que se haya realizado alguna acción que promueva los derechos de las mujeres?

Mujeres:



Hombres:



La amplia mayoría de mujeres y la totalidad de los hombres tienen conocimiento de alguna acción impulsada por el Cabildo de Tenerife dirigida a la promoción de los derechos de las mujeres.

PREGUNTA 15. Nombre la acción (de las desarrolladas por el Cabildo para promover los derechos de las mujeres) que le haya parecido más interesante y explique el por qué.

Esta pregunta solo debía ser contestada en el caso de haber contestado afirmativamente la pregunta anterior.

Al objeto de sistematizar las respuestas, se han agrupado bajo diversos epígrafes. A continuación se presentan los epígrafes acompañados de la transcripción literal de las respuestas dadas por mujeres y por hombres.

Respuestas de las mujeres:

Formación y Sensibilización

- *Taller ¿Qué es eso del feminismo?, porque a veces nos damos cuenta que partimos de unos conocimientos previos que no se tienen. En segundo lugar, la exposición mujeres escritoras canarias, porque fue el impulso y el reconocimiento de las mujeres que en muchos casos se desconocían y, por último, el taller la imagen de la mujer en la publicidad porque se trabaja muy bien contra los estereotipos y roles de género.*
- *Acciones formativas, es una de las maneras a dar a conocer a las mujeres sus derechos y de sensibilizar a la población en general.*
- *Cursos de formación. Talleres de sensibilización.*
- *Formación a mujeres empresarias del ámbito rural -se valora y reconoce el trabajo e impulso que han tenido para la economía-; se les forma para adaptarse a los nuevos tiempos para mejorar sus competencias.*
- *Jornadas sobre el género y la salud, donde se introdujeron aspectos como la discapacidad.*
- *La oferta de los talleres de sensibilización.*
- *Plan de formación del área de la mujer donde a las diversas asociaciones de la isla se las invitaba a formarse en cuestiones importantes para empoderar el asociacionismo. (Año 2005-2006).*
- *Plan de formación en perspectiva de género para personal técnico y político de la isla de Tenerife.*
- *Realización de cursos formativos sobre legislación en materia de igualdad, facilitó el conocer la legislación y su aplicación.*

- *Se realizaron talleres de sensibilización en los centros educativos de primaria y secundaria, pero si esto no se continúa no tendrán impacto en la población.*
- *Talleres de sensibilización y concienciación hacia la igualdad de género, destinados tanto a colectivos de mujeres, como al personal técnico y político de administraciones locales, ya que informar en este campo, pasa por promover los derechos de las mujeres.*
- *Talleres de sensibilización/concienciación en los municipios dirigidos a mujeres.*

Promoción de la igualdad en el ámbito rural

- *Acciones dirigidas a promover la igualdad de las mujeres en el medio rural. Nuestra realidad se contextualiza en el mundo rural, donde el sector económico mayoritariamente es el primario. Por ello esta iniciativa fue interesante, incluir la perspectiva de género en las acciones vinculadas a la actividad agraria. Sensibilizando no solo al colectivo de mujeres, sino también al de hombres.*

Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género

- *Apertura y mantenimiento del Centro de Información y Asesoramiento.*
- *La existencia del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género.*
- *La puesta en marcha del CIAG, me parece una buena acción por la oportunidad que ofrece a las mujeres siendo atendidas integralmente. Y por las actividades que ofrece al público en general para fomentar la prevención de la V.G. y contribuir a la creación de nuevos valores sociales más igualitarios.*
- *Puesta en marcha del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género, ya que al ofrecer de forma simultánea servicios de información y asesoramiento dirigidos a las mujeres, la ciudadanía en general, las administraciones locales, las asociaciones y las empresas, permite alcanzar un mayor impacto y posibilita la creación de sinergias.*

Dinamización y Fortalecimiento de las Asociaciones de Mujeres

- *Como acción concreta no, ha sido un conjunto de acciones, como la sensibilización o la dinamización de las asociaciones de mujeres de la Isla.*
- *Encuentro Comarcal a nivel insular, porque se intercambiaron experiencias y supimos la realidad de cada municipio.*
- *Las acciones de apoyo a la creación y consolidación de redes comarcales de asociaciones de mujeres, en la medida en que han contribuido a fortalecer el tejido asociativo de mujeres de la isla.*
- *Programas formativos anuales para Asociaciones de Mujeres. Porque en las diferentes temáticas que se abordaban se trataban los derechos de las mujeres desde una perspectiva amplia y diversa.*

Impulso de Planes Municipales de Igualdad

- *Orientación para la creación e impulso de planes municipales de igualdad y/o actividades relacionadas.*
- *La incorporación de los planes de igualdad en la corporación municipal. Porque nos han informado sobre cómo elaborar un plan.*

I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife

- *I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.*
- *Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.*
- *Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, ya que constituyó un paso importante para el planteamiento de una nueva política de igualdad.*

Atención a mujeres en situación de violencia de género

- *(No sé los nombres ni recuerdo con detalle pero sí he ido viendo muchas) Formación Atención Víctimas violencia Acogida web.*
- *Igualdad ante la posibilidad de violencia de género, tienen un departamento destinado a ello, me parece interesante porque le facilitan información y/o ayudas a mujeres.*

Proyectos europeos

- *Iniciativa Equal Futur@.*
- *"Enrédate sin machismo" porque informa, educa y va dirigido a una población de riesgo.*

Otras

- *Ayuda en cumplimiento de normativa. No conozco otra.*
- *Consejo Insular.*

Como se observa en la tabla presentada, son las acciones de formación y sensibilización las que se consideran más interesantes entre las mujeres que han cumplimentado el cuestionario, seguida de la puesta en marcha y funcionamiento del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género y las acciones desarrolladas con las asociaciones de mujeres para su dinamización y fortalecimiento.

Respuestas de los hombres:

Formación
• *Acciones formativas de lenguaje sexista.*
• *El curso para personal laboral de los ayuntamientos sobre plan formativo de igualdad, ya que es necesario que se formaran a las personas que trabajan directamente en este ámbito.*
I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife
• *I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades.*
Marco Estratégico
• *Elegir una es complicado porque estamos implicados en dichas acciones. Pero creo que el propio Marco Estratégico es un camino novedoso y esperanzador para aglutinar las políticas en igualdad de todas las administraciones de Tenerife.*

También en el caso de los hombres son las acciones de formación las que mayor calado han tenido.

PREGUNTA 33. Marque las tres afirmaciones con las que esté más de acuerdo.

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
0	0,00	Ya existe Igualdad entre mujeres y hombres, las leyes así lo recogen.	1	16,67
27	**62,49**	El trabajo en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es prioritario.	**5**	**83,33**
0	0,00	Esto de la Igualdad de Género es una moda.	0	0,00
0	0,00	Este tipo de políticas (de igualdad) solo benefician a las mujeres.	1	16,67
0	0,00	Las desigualdades entre hombres y mujeres desaparecen por sí solas, sin hacer nada.	0	0,00
1	2,38	El Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre el ámbito privado (intrafamiliar).	0	0,00
21	**50,00**	El impulso esencial para que el tema de la desigualdad de género entrara en la agenda de los poderes públicos se debe al movimiento feminista.	1	16,67
1	2,38	Las políticas de igualdad de género discriminan a los hombres.	1	16,67
1	2,38	El trabajo por la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sirve para nada.	0	0,00
38	**90,48**	Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva.	**6**	**100,00**
30	**71,43**	Para el diseño, planificación y evaluación en políticas de igualdad de género se requiere una formación especializada en la temática.	3	50,00
9	21,43	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone ofrecer medidas dirigidas exclusivamente a las mujeres para prevenir y/o compensar las desventajas resultantes del sistema socioeconómico actual.	1	16,67

De las afirmaciones expuestas en la pregunta 33, cuatro de ellas han sido respondidas por el 50% o más de las mujeres, destacando una de ellas que ha sido señalada por el 90,48% de las mismas, a saber: *"Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva".*

Aquellas respuestas que inciden sobre la no necesidad de las políticas de igualdad o el beneficio que genera en las mujeres en detrimento de los hombres no han sido señaladas por ninguna mujer a excepción de una que sí que señala alguna de esas alternativas.

Más del 50% de los hombres señalan las alternativas relativas a la prioridad del trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a que hay que seguir trabajando en ese sentido.

La mitad de los hombres reconocen la importancia de contar con personal que tenga una formación especializada para el diseño, planificación y evaluación en políticas de igualdad de género.

Cabe destacar que un hombre ha señalado que al haber conseguido la igualdad formal ya se ha conseguido la igualdad real y efectiva y que las políticas de igualdad solo benefician a las mujeres y además discriminan a los hombres.

Así mismo, solo uno de ellos reconoce el papel del movimiento feminista en los avances alcanzados.

2.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES CON COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN.

Los resultados de las preguntas relativas a este apartado se presentan en función del tipo de entidad con compromiso de participación a la que pertenece la persona que responde al cuestionario sin desagregar los datos por sexo.

PREGUNTA 16. La entidad que usted representa cuenta en su organización interna con… Siendo:

- **A:** Área o departamento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **B:** Comisiones o grupos de trabajo dedicados a abordar una temática diferente relacionada con la igualdad.
- **C:** Comisión o Comité de Igualdad.
- **D:** Los Estatutos de la entidad recogen el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **E:** Un Plan de Igualdad.
- **F:** Asesoramiento especializado en género por una consultoría o recurso externo.
- **G:** Un protocolo de actuación en materia de Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo.
- **H:** En la Responsabilidad Social Corporativa de la entidad se integra el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **I:** Ninguna de las respuestas anteriores.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Asociaciones de Mujeres	1	1	0	6	0	0	0	1	1
Ayuntamientos	14	4	1	0	6	5	2	4	1
Comisión Interdepartamental	8	6	4	1	5	6	1	1	0
Consejo Insular de la Mujer	1	3	2	2	2	0	0	2	0
Empresas	0	1	2	1	2	0	1	0	0
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	1	2	1	3	0	0	0	1	1
Sindicatos	2	0	0	1	2	0	0	0	0

De las 8 Asociaciones de Mujeres de la isla que cumplimentaron el cuestionario, 6 de ellas indican que en su asociación el compromiso con la igualdad se integra en los estatutos de la misma. Por su parte solamente en una ocasión las asociaciones de mujeres marcan las alternativas A, B, H e I.

El 82,35% de los ayuntamientos (14 de los 17) indican tener un Área o Departamento de Igualdad, siendo menos representativas las respuestas para el resto de indicadores que en ningún caso llegan al 50%. Cabe destacar que solamente dos de los ayuntamientos indican tener un protocolo de actuación en materia de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo cuando por la Ley Orgánica 3/2007 lo deben negociar con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la Comisión Interdepartamental, constituida por personal del Cabildo de Tenerife se observa un desconocimiento de las actuaciones en el marco de las políticas de igualdad que el propio Cabildo ha puesto en marcha, ya que:

- 2 de las 10 personas que la integran y han respondido al cuestionario desconocen la existencia de la Unidad de Igualdad.
- Solamente 4 identifican la Comisión Interdepartamental como una Comisión de Igualdad.
- Cinco identifican el Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife como el Plan de Igualdad de la organización.
- Seis manifiestan tener una consultoría externa en género cuando el CIIADG o la Unidad de Igualdad son un recurso propio del Cabildo Insular de Tenerife a los cuales podrías recurrir.
- 1 cree que existe un protocolo de actuación en materia de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, protocolo que el Cabildo de Tenerife todavía no ha elaborado aunque está en proceso de elaboración.

De los cuatro cuestionarios recabados de las integrantes del Consejo Insular de la Mujer, el 50% o más indican tener en el seno de sus entidades las alternativas B, C, D, E y H.

De las dos empresas que contestaron al cuestionario, ambas indican tener Comisión de Igualdad y Plan de Igualdad en el seno de su entidad. Cabe destacar que ninguna tiene en el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa recogido el principio de igualdad como principio rector de sus actuaciones.

Los cuestionarios de las Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales ponen de manifiesto que a pesar de que más de la mitad cuenta en sus estatutos con el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la práctica ese compromiso es escaso y no se materializa en actuaciones concretas.

Por último los dos sindicatos que han contestado al cuestionario indican tener un área específica de igualdad y un Plan de Igualdad, y solamente uno de ellos argumenta tener en el marco de sus estatutos recogido el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La pregunta 16 cuenta con un espacio para integrar aquellas actuaciones que no han sido recogidas anteriormente, siendo cumplimentado en dos ocasiones con lo siguiente (transcripción literal):

- *"Asesoramiento especializado en materia de género desde la propia entidad, a través de las profesionales y miembras de la misma"* (Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales).
- *"Formación en materia de igualdad"* (Sindicato).

PREGUNTA 17. ¿La entidad a la que representa ha adoptado medidas dirigidas a su personal que garantizan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres?

Siendo:

- **A:** No ha adoptado medidas.
- **B:** Sí y las aplica.
- **C:** Sí, pero no las aplica.
- **D:** Sí, las aplica pero con dificultades para quien la solicita.
- **E:** Existe un documento que las recoge.
- **F:** El documento que recoge las medidas se facilita a todo el personal.
- **G:** La entidad no tiene personal contratado.
- **H:** Usted no tiene información sobre este tema.

	A	B	C	D	E	F	G	H
Asociaciones de Mujeres	2	3	0	0	0	0	3	0
Ayuntamientos	7	5	0	1	3	2	0	1
Comisión Interdepartamental	0	6	0	2	4	3	0	1
Consejo Insular de la Mujer	2	0	0	0	1	0	0	1
Empresas	0	0	1	1	1	0	0	0
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	1	3	0	0	0	0	0	0
Sindicatos	0	1	0	0	0	0	0	1

De la totalidad de las respuestas que han sido 56, ya que cada persona podía marcar más de una alternativa, la mayoritaria ha sido aquella según la cual en las entidades se han puesto en marcha medidas de conciliación para el personal y son aplicadas (marcada en 18 ocasiones), siendo los dos únicos tipos de entidades en las que nadie ha marcado esta opción el Consejo Insular de la mujer y las Empresas.

En esta pregunta se incluye un apartado de Otros al objeto de recoger otras opciones no contempladas, siendo las respuestas de las personas que contestan al cuestionario las siguientes (transcripción literal):

- *"Las que aplica son las contempladas por ley".*
- *"Se están aplicando las medidas que están establecidas en la legislación".*

PREGUNTA 18. Atendiendo a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que ha puesto en marcha su entidad. Nombre las medidas que, en su opinión, sean la más positiva o la menos positiva.

Esta pregunta únicamente debía contestarse en el caso de haber marcado en la pregunta anterior las alternativas *"Sí y las aplica"*, *"Si, pero no las aplica"* y *"Si, las aplica pero con dificultades para quien la solicita"*.

Al objeto de sistematizar las respuestas, se han agrupado bajo diversos epígrafes. A continuación se presentan los epígrafes acompañados de la transcripción literal de las respuestas dadas.

Las más positivas:

Horario flexible

- *Adaptación del horario a la conveniencia de la trabajadora y del servicio.*
- *Adaptación del horario laboral.*
- *Adaptación horaria.*
- *El horario flexible.*
- *Flexibilidad en el horario, el poder adaptarlo en caso de necesidad por un problema familiar por ejemplo.*
- *Flexibilización de horarios.*
- *Flexibilización horaria.*
- *Horario flexible.*
- *Horario flexible, conciliación por cuidado de hijo/a.*
- *Se negocia con el personal el poder realizar determinados trabajos en la casa. Se es flexible en el horario laboral según circunstancias. Trabajamos por objetivos y somos flexibles para poder cumplirlos.*
- *Horario semiflexible.*
- *Flexibilidad horaria.*
- *Adaptación en cuanto a flexibilidad horaria por cuidado de hijos.*

Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo

- *La dispensa por enfermedad sobrevenida de un menor.*

Permisos, licencias y reducción de horario para el cuidado de personas dependientes

- *Permisos/licencias o reducción horario para cuidado de hijos/as*
- *Reducción jornada laboral.*
- *Reducción de jornada laboral atendiendo a los horarios del trabajador/a y oferta de servicios para la conciliación familiar.*

Otras

- *Elaborar un procedimiento que mejora las condiciones de la ley.*
- *Igualdad de trato.*

Las menos positivas:

Horario flexible

- *Existe aparejado una reducción de salario (El horario flexible).*
- *Que el horario flexible, sea tan inflexible.*
- *La flexibilidad horaria para los que tienen hijos mayores de 12 años.*

Otras

- *La burocracia que se solicita para aplicar la anterior medida La dispensa por enfermedad sobrevenida de un menor.*
- *Acumulación de horario de lactancia de forma correlativa.*
- *En ocasiones los plazos que nos imponen las administraciones alteran de forma negativa el ritmo del trabajo diario.*
- *Horario de presencia obligada que a veces coincide con visita a tutoría en centros escolares.*
- *Imprevisibilidad de las acciones a realizar.*
- *Ninguna.*
- *No valoro que haya alguna menos positiva.*
- *Ampliación del permiso de paternidad en un total de 5 días.*
- *Las características de la actividad de la empresa que imposibilita la conciliación en muchos casos.*

Se observa como las medidas consideradas más positivas tienen que ver con la flexibilidad de horarios.

PREGUNTA 19. Si la entidad a la que representa ha adoptado medidas específicas de compromiso con la igualdad de oportunidades, marque cuáles son esas medidas en el siguiente listado.

Siendo:

- **A:** Utiliza imágenes y un lenguaje No sexista en la publicidad.
- **B:** Incluye en documentos corporativos información que alude explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **C:** Financia o desarrolla proyectos específicos cuya finalidad es mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **D:** Coopera y potencia relaciones con entidades e instituciones que centran su labor en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **E:** Se incluye entre los valores o principios de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **F:** Convoca ayudas económicas para la implantación de acciones que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **G:** Introduce mecanismos que aseguran objetividad y transparencia en los procesos de selección.
- **H:** Imparte cursos de formación en horario laboral.
- **I:** Ha puesto en marcha medidas que favorecen la conciliación que van más allá de lo que obliga la ley.
- **J:** Imparte cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cabe destacar que la pregunta 19 han contestado un total de 39 personas de las siguientes entidades:

- 7 de las 8 Asociaciones de Mujeres.
- 13 de los 17 ayuntamientos.
- 7 de las 10 personas que forman parte de la Comisión Interdepartamental del Cabildo.
- Las 4 personas que forman parte del Consejo Insular.
- Las 2 personas en representación de empresas.
- Las 5 personas en representación de las Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.
- Una de las personas de los sindicatos.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Asociaciones de Mujeres	5	3	6	6	5	0	0	3	3	5
Ayuntamientos	9	5	8	9	7	1	2	8	1	8
Comisión Interdepartamental	3	1	5	2	2	2	3	5	1	4
Consejo Insular de la Mujer	2	3	4	3	2	1	1	2	0	4
Empresas	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales.	4	2	2	5	4	0	0	4	1	2
Sindicatos	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
TOTAL	**25**	**14**	**25**	**26**	**21**	**4**	**6**	**23**	**8**	**25**

La alternativa que ha sido más marcada por las personas que han contestado a esta pregunta ha sido la D con un 66,67%. Le sigue las alternativas A, C la J marcadas las tres por el 64,10% de las 39 personas.

La medida que más adoptan las entidades y que han señalado 26 de las personas que han cumplimentado el cuestionario han sido aquella según la cual la entidad de referencia coopera y potencia relaciones interinstitucionales para promover la

igualdad, siendo quienes más han señalado esta opción los ayuntamientos seguido de las Asociaciones de Mujeres.

Las tres medidas siguientes más señaladas han sido la relacionada con el uso d un lenguaje no sexista en el seno de la organización, aquella según la cual la entidad financia o desarrolla proyectos de igualdad y la que hace referencia a la impartición de cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cada una de ellas señalada por 25 de las 39 personas que contestan a esta pregunta.

La que menos incidencia ha mostrado con 4 respuestas (representando un 10,26%) ha sido aquella según la cual la entidad convoca ayudas económicas para la implantación de acciones para la igualdad.

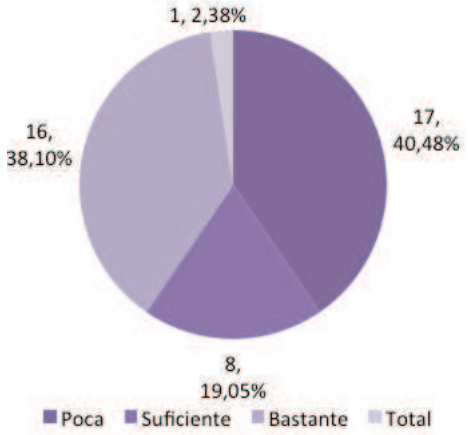
En el apartado Otras, se han recogido la siguiente (transcripción literal):

- *"Acciones positivas".*

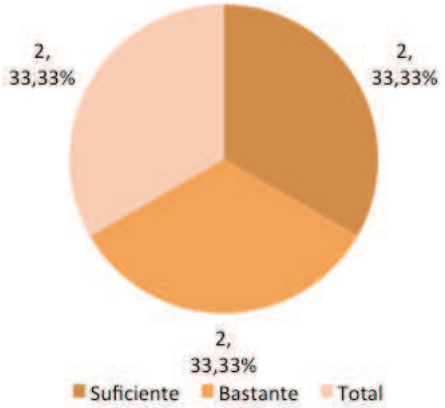
2.4. PERCEPCIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE SEXO.

PREGUNTA 20. En su opinión, en la actualidad, ¿cuánta libertad tienen las mujeres para decidir sobre su vida?

Mujeres:



Hombres:

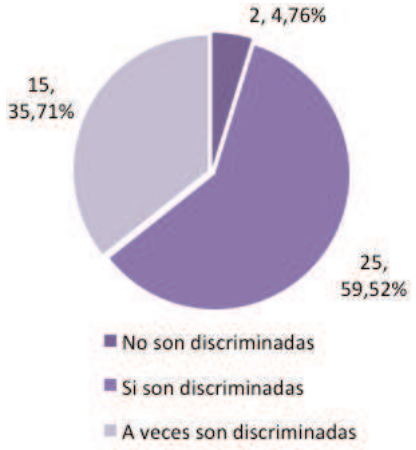


Las mujeres en ningún caso han marcado la opción "Ninguna" al igual que los hombres participantes junto con "Poca", motivo por el cual no se incluyen en las gráficas de referencia.

Se observa como los hombres dan el mismo número de respuestas a las tres opciones según las cuales se entiende que las mujeres tienen un grado de libertad alto. El 66,66%, consideran que las mujeres han alcanzado grandes cotas de libertad para decidir sobre su vida ya que las respuestas mayoritarias han sido "Bastante" y "Total", en el caso de las mujeres ese porcentaje solo supone el 40,48% el mismo que considera que el grado de libertad es todavía escaso al marcar la opción "Poco".

PREGUNTA 21. ¿Considera usted que las mujeres con respecto a los hombres…?

Mujeres:



Hombres:

Entre las mujeres existe acuerdo en que las mujeres son discriminadas, ya a excepción de 2 que responden que no son discriminadas, el resto responde mayoritariamente que sí lo son con 25 respuestas o que lo son en algunas ocasiones con 15 respuestas. Por su parte la mayoría de los hombres entienden que las mujeres son discriminadas a veces, en función de la situación de la que se trate.

En esta pregunta se ofrece un espacio para que, quien lo estime oportuno, comentar la elección realizada y estas son las respuestas (transcripción literal):

Respuestas de las mujeres:

- *"Considero que a veces, porque se ha avanzado bastante y hay menos situaciones de discriminación. Pero también es cierto que según en qué lugar del mundo nos situemos. Porque tenemos reconocido el derecho a no ser discriminadas pero no se cumple igual en todos los sitios. De ahí que respondiera "A VECES".*
- *"Depende cada caso y cada mujer".*
- *"El sistema patriarcal sigue vigente".*
- *"En diferentes ámbitos sufrimos trato desigual con respecto a los hombres, no contamos con las mismas oportunidades".*
- *"En la situación de aspirar a altos cargos, sueldos,…".*
- *"En un municipio rural, dónde hay tanta cultura arraigada…".*
- *"Estructuralmente en nuestra sociedad las mujeres seguimos sufriendo discriminación, social, laboral, económica y familiar. La perfección del patriarcado consiste en que muchas mujeres asumen dicha discriminación como algo normal y "que deben hacer", la falta de toma de conciencia con respecto a dichas desigualdades está haciendo que se siga perpetuando en el tiempo esta desigualdad entre mujeres y hombres".*
- *"Existen discriminaciones de género en todos los aspectos de la vida social y así lo ponen de manifiesto las estadísticas actuales".*
- *"Existen numerosos ámbitos en los que todavía hoy hay diferencias entre hombres y mujeres: doméstico, económico-laboral, ocio, formación".*
- *"La discriminación sigue existiendo en el acceso al empleo y a determinados puestos de empleo, en los salarios que perciben, en el reparto desigual de las cargas familiares, entre otros".*
- *"La discriminación indirecta es tan sutil que a veces pasa desapercibida, como el maltrato psicológico por ejemplo, pero existe, está latente a diario en la mayoría de los espacios, aun no siendo una la victima directa".*
- *"Las discriminaciones que sufren las mujeres han aumentado con la crisis: acceso a empleos con peores condiciones, acoso sexual, violencia de género, discriminaciones salariales…".*
- *"Las mujeres continuamos sufriendo discriminación, falta de igualdad de oportunidades, falta o vulneración de derechos en todo el planeta".*
- *"Las mujeres son discriminadas en diferentes ámbitos el más usual el ámbito doméstico donde se sigue manteniendo discriminación en cuanto al mismo, a nivel laboral, también, con diferentes salarios, etc., en cuanto a los medios de comunicación, etc.".*

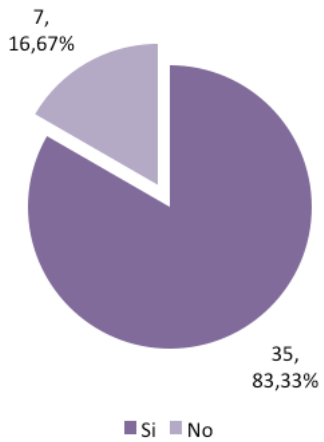
- *"No poder elegir es una forma de discriminación".*
- *"Parten de una situación de desigualdad en todos los ámbitos".*
- *"Por cuestiones de cargo, cuestiones económicas".*
- *"Porque siguen reproduciéndose estereotipos de una generación a otra que provocan desigualdades y por tanto discriminación".*
- *"Porque depende mucho de las condiciones económicas y sociales de esa mujer".*
- *"Se dan discriminaciones en el ámbito laboral, en el acceso a los recursos, etc., discriminaciones patentes hoy en día".*
- *"Se ha visto un avance, pero sigue habiendo discriminación y por tanto hay mucho que hacer".*
- *"Sigue soportando discriminaciones por razón de género".*
- *"Tenemos que seguir dando explicaciones y demostrando que valemos para ocupar nuestro lugar".*

Respuestas de los hombres:

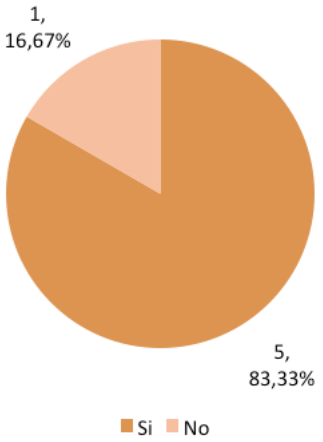
- *"La pregunta no es muy objetiva, al igual que la anterior depende de muchas circunstancias y no se puede responder de manera tan simple".*
- *"Los parámetros que marcan esta sociedad así lo indican: menos retribuciones por el mismo puesto de trabajo, menos presencia pública en cargos, menos representación en consejos de administración de empresas, etc.".*
- *"Es un mecanismo automático por los estereotipos de género que existen".*

PREGUNTA 22. Esta discriminación que sufren las mujeres ¿le provoca a usted un malestar en su vida diaria?

Mujeres:



Hombres:



Mujeres y hombres manifiestan que la discriminación que sufren las mujeres les provoca algún tipo de malestar, suponiendo el mismo porcentaje en las mujeres y en los hombres, el 83,33%.

PREGUNTA 23. ¿Podría decir en qué aspectos le provoca malestar las discriminaciones que sufren las mujeres? Nombrar tres aspectos.

Esta pregunta solamente debía ser cumplimentada cuando en la anterior se había dado un sí por respuesta. En este sentido respondieron 43 mujeres y 5 hombres.

Al igual que en otras preguntas se han recopilado aquellas respuestas similares bajo diferentes epígrafes.

Respuestas de las mujeres:

Desigualdad en el ámbito laboral

- *A nivel laboral.*
- *Laboral.*
- *Laboral.*
- *Trabajo.*
- *Trabajo.*
- *Cambio de turno.*
- *Discriminación laboral.*
- *En el acceso a un puesto de trabajo por estar en edad fértil.*
- *El sometimiento en el mundo laboral.*
- *En el laboral, por estar sometida, como muchas otras mujeres, a una gran inestabilidad en el empleo.*
- *Acceso y mantenimiento del empleo*
- *Laboral.*
- *Económico-laboral.*
- *Discriminación laboral.*
- *Cargar mercancía.*
- *Difícil acceso a ofertas de trabajo.*
- *Que a las mujeres se les imposibilite acceder a puestos que son considerados propios de los hombres.*
- *A nivel laboral.*
- *No poder acceder al mundo laboral por las cargas familiares.*
- *Las desigualdades que se producen en el ámbito laboral.*

Violencia contra las mujeres

- *Violencia de género.*
- *En las distintas violencias de género que sufrimos (incluida la lesbofobia y transfobia).*
- *En temática de violencia de género hacia las mujeres.*
- *Violencia contra las mujeres.*
- *Machismo y violencia de género.*
- *Violencia contra las mujeres.*
- *En el trato vejatorio que reciben por parte de sus parejas, sobre todo de personas mayores.*
- *La violencia de género.*
- *La violencia de género.*
- *Me produce malestar que las mujeres sigan sufriendo relaciones de parejas donde existe violencia*
- *Violencia de género.*
- *El acoso sexual.*
- *Violencia de género.*
- *En la identidad personal, por pertenecer a un género colocado en una posición de subordinación y hacia el que se ejerce violencia machista.*
- *En el miedo que les hacen tener. Ejemplo: si van a algún sitio, miedo a la reacción al volver a casa.*

Desigualdad en el acceso y reparto de los recursos económicos

- *Económico.*
- *Pobreza y desigual reparto de recursos.*
- *En la falta de recursos económicos de la mujer que en ocasiones hace que dependan de sus parejas o no tomen decisiones importantes en la vida.*
- *En el económico, por disponer de ingresos más bajos, con la consiguiente dificultad para hacer frente a las necesidades básicas.*
- *En la feminización de la pobreza.*

Socialización diferencial de género

- *La repetición de estereotipos de género a través de medios de comunicación y otro tipo de medios.*
- *Educación reglada y familiar- roles.*
- *Educación.*
- *Educación que reproduce estereotipos de género.*
- *A nivel educativo. Entre la población joven veo relaciones desigualitarias y de control.*

Desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo

- *Diariamente percibo como las mujeres seguimos asumiendo, en una gran mayoría el cuidado de los hijos e hijas y de nuestros mayores.*
- *Me produce malestar que las mujeres sigan sufriendo discriminación en el hogar.*
- *En temática de labores domésticas.*
- *Familia.*
- *La consideración de la mujer como ser subordinado.*
- *Diferencias en las responsabilidades diarias como el cuidado de los hijos y de más familiares.*
- *Las desigualdades que se producen en el ámbito familiar.*
- *Hogar.*
- *Que las mujeres continúen sin visibilizarse socialmente en las mismas proporciones que los hombres.*
- *Reparto desigual en el espacio privado.*

Falta de sensibilidad hacia las discriminaciones y conocimientos en torno a la materia

- *No hay conciencia de desigualdad ni de discriminación.*
- *Es una batalla constante en primer lugar, con ellas mismas, para que se conciencien de las consecuencias que sufren en sus vidas diarias por esa discriminación.*
- *Los avances son muy lentos. La percepción de que es cosa de mujeres..*
- *Diariamente percibo como la palabra Igualdad se ha ido vaciando de contenido, cada día más, en nuestra sociedad, especialmente por parte de la clase política. La crisis podía haber sido una oportunidad y sin embargo ha sido una disculpa para retroceder.*

Actitudes machistas y sexistas

- *En el neomachismo de la vida cotidiana.*
- *Batalla con quienes la ejercen y no se percatan de ello.*
- *Las mujeres podemos ser capaces de dirigir, resolver, defender.*
- *Aguantar agravios comparativos sexistas.*
- *A nivel social. Pertenezco a un grupo discriminado por considerarse inferior. (Sexo débil).*

Desigualdad retributiva

- *Sociedad no igualitaria. Salarios más bajos para las mujeres.*
- *Diferencia salarial entre mujeres y hombres.*
- *Me produce malestar que las mujeres por un mismo trabajo cobren menos que los hombres.*

Falta de libertad en la toma de decisiones

- *En la prohibición que les hacen de determinadas cosas, Ejemplo: asistir a reuniones de mujeres, salir…*
- *Libertad toma decisiones y elección de vida- ocio...*
- *Control de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres.*

Dificultades para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- *En las dificultades que se le presentan a las mujeres para acceder a la formación/ocio /trabajo por no poder conciliar.*
- *Conciliación vida laboral y personal.*
- *Que a pesar de las diferentes leyes existentes la situación de la mujer aún es complicada para conciliar la vida personal y laboral.*

Ausencia de mujeres en puestos de toma de decisiones

- *Diariamente percibo como las mujeres seguimos siendo las grandes ausentes en la toma de decisiones importantes para la población.*
- *Obstáculos para acceder a los ámbitos de toma de decisiones.*

Uso de un lenguaje sexista

- *Utilización del lenguaje machista.*
- *Lenguaje.*

Otras

- *Impotencia.*
- *Porque las mujeres podemos físicamente con cosas al igual que los hombres.*
- *En mi vida personal. Soy persona con derechos, mujer y madre de una niña.*
- *Me provoca tristeza que se produzcan estas discriminaciones, generando en mí más motivación para trabajar por eliminar las mismas.*
- *Conflictos al interactuar con personas que llevan a cabo conductas discriminatorias hacia las mujeres, en el ámbito familiar, de amistades, etc.*
- *Enfado.*
- *Social.*
- *Preocupación, ante los sucesivos recortes que impidan el desarrollo de campañas que combatan dicha discriminación.*
- *Frustración personal al observar que no se han conseguido algunos logros básicos en cuanto a la erradicación de desigualdades manifiestas entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos.*
- *Social.*
- *Gimnasio.*
- *Participación social.*
- *Muchas ocasiones, impotencia y frustración...mi trabajo es a diario con ellas, así que mi malestar en muchas ocasiones es laboral, pero por ende, social y personal, sobre todo.*
- *Político.*
- *Malestar por ser consciente de la escasez de políticas de igualdad por parte de las entidades públicas, y que se considere la importancia y necesidad de las mismas.*
- *Personal.*
- *Psicológico.*
- *Es cuestión de justicia social. Además eliminando discriminaciones se aprovechan todas las capacidades, por tanto, se progresa más.*
- *Frustración.*

Respuestas de los hombres:

Violencia contra las mujeres

- *Malos tratos.*

Desigualdad en el ámbito laboral

- *Desigualdad laboral.*
- *Empresarial.*

Socialización diferencial de género

- *Estoy cansado de mantener conversaciones donde salen estereotipos hacia las mujeres, me resulta incómodo e injusto.*
- *Prefiero vivir en una sociedad donde el concepto de igualdad fuera algo natural, las mujeres padecen una mayor carga, en todos los estamentos de la vida (familiar, laboral, hogar, etc).*

Falta de libertad

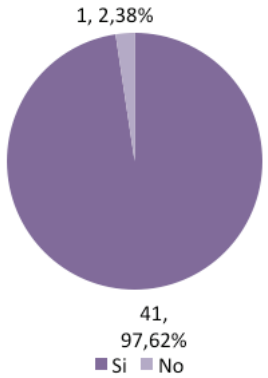
- *Libertad.*

Otras

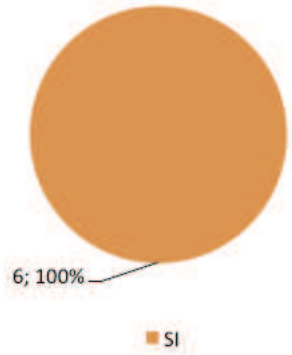
- *El hecho de que considere que existen injusticias me molesta, y una situación de discriminación me parece injusta.*
- *En el personal, pienso que no me implico todo lo que debiera en algo tal importante.*
- *Social.*
- *Igualdad.*
- *Político.*
- *Respeto.*

PREGUNTA 24. ¿Considera que la vida de las mujeres ha cambiado en los últimos 20 años?

Mujeres:



Hombres:



A excepción de una de las mujeres, todas las personas que han respondido al cuestionario consideran que la vida de las mujeres ha cambiado.

PREGUNTA 25. ¿En qué diría que ha cambiado la vida de las mujeres? Nombrar un máximo de tres aspectos.

Esta pregunta debía contestarse siempre que se hubiera respondido que si en la anterior. En este sentido, son 41 las mujeres que contestan y 6 hombres.

Los epígrafes que recogen las respuestas dadas y las propias respuestas son las que se exponen a continuación:

Respuestas de las mujeres:

Mayor sensibilización social hacia las discriminaciones

- *Hay más conciencia en la sociedad sobre el drama de la violencia hacia las Mujeres.*
- *En que la violencia de género se entiende como un problema social y no un problema de pareja.*
- *Hay más conciencia.*
- *Más concienciadas.*
- *Que se sienta asistida por una red de recursos asistenciales contra la violencia de género.*
- *Toma de conciencia de derechos.*

Legislación

- *Derechos formales.*
- *Legislación materia de violencia de género.*
- *Sus derechos para conciliar la vida personal, familiar y laboral.*
- *Mayor reconocimiento de derechos.*

Mayores cotas de libertad, autonomía e independencia

- *Libertad.*
- *Mayor autonomía.*
- *Más libertad para decidir su vida: estudios, trabajo, familia...*
- *A medida que la mujer se ha ido incorporando a la vida laboral ha ganado en libertad.*
- *Mayor independencia y autonomía.*
- *En que las mujeres pueden tomar decisiones sobre la reproducción.*
- *Mayor autonomía personal.*
- *Seguridad.*
- *Conducen.*
- *La salud sexual y reproductiva, control de natalidad.*
- *Sumisión (es algo menor).*

- *No necesita permiso del marido para ir al banco.*
- *Independencia.*
- *Libertades.*
- *Derechos y libertades.*
- *Puede divorciarse.*
- *Para algunas mujeres, poder en la toma de decisiones, más libres.*
- *Se posicionan más.*
- *Independencia económica.*
- *Mayor independencia.*
- *Libertad sexual.*
- *Libertad.*
- *Autoestima.*
- *Mayor autonomía e independencia.*
- *La opción de diferentes modelos de familia.*
- *Económico.*

Aumento de la participación en el ámbito educativo y de formación

- *Acceso a la formación y el empleo.*
- *Formación.*
- *Acceso a la formación.*
- *Más formadas.*
- *Mayores niveles educativos.*
- *Educación.*
- *Autonomía.*
- *Formación.*
- *Acceso a la educación.*
- *En la educación recibida.*
- *Formación.*
- *Mayor nivel de estudios.*
- *Estudios.*
- *Formación profesional.*
- *Aumento formativo adaptado a las mujeres para acceder al mundo laboral.*
- *Estudian.*

Aumento de la participación en el ámbito laboral en cantidad y calidad

- *Acceso a la formación y el empleo.*
- *Laboral.*
- *Vida laboral.*
- *Trabajo.*
- *Acceso al empleo.*
- *En la incorporación laboral.*
- *Trabajo.*
- *Laboral. Las mujeres están más cualificadas y trabajan en su mayoría. Se ha reducido el número de amas de casa.*
- *Incorporación al mundo laboral.*
- *Acceso al mundo laboral.*
- *En cuanto a la igualdad de acceso de los puestos de trabajo.*
- *En el trabajo.*
- *Laboral.*
- *Incorporación al mercado laboral.*
- *Mayor presencia en el mundo laboral.*
- *Amplitud de puestos a los que puede acceder en el mercado laboral.*
- *Trabajan.*
- *Incorporación en el mundo laboral.*
- *Incorporación en el mundo laboral.*
- *La cualificación profesional.*
- *Trabajo.*
- *Acceso al empleo.*
- *Trabajos con responsabilidad.*
- *Acceso laboral.*
- *Empleo.*

- Ámbito profesional.
- *Acceso al mercado laboral.*
- *Incremento de la población activa.*
- *Puestos de responsabilidad.*
- *Acceso a puestos de responsabilidad.*
- *Profesionalidad.*
- *Laboral.*
- *En que las mujeres se han formado y acceden a puestos de trabajos diferentes.*
- *Acceso a profesiones tradicionalmente masculinizadas.*

Mayor reparto de tareas domésticas

- *Reparto tareas.*
- *Mayor reparto igualitario de tareas.*
- *Hogar.*
- *En el hogar.*

Mayor participación en puestos de toma de decisiones

- *Una mayor representación en la política.*
- *Mayor incorporación a la vida política.*
- *Mayor presencia en el ámbito político.*
- *Representación política.*
- *Mayor poder político.*
- Ámbito político.
- *Política.*

Aumento de la participación social

- *Mayor participación social.*
- *Participan más.*
- *La proliferación* de asociaciones de Mujeres, *ha permitido que el aislamiento de las mujeres sea mejor.*
- *Participación social.*

Otras

- *Social.*
- *Personal.*
- *Personal.*
- *Relaciones familiares.*
- *Familiar.*
- *La mujer trabajadora y con familia ha cargado con más responsabilidad.*
- *Sociedad.*
- *Entorno Social.*
- *Crecer en igualdad.*
- *Algo más visibles.*
- *En el ocio*

Respuestas de los hombres:

Ámbito laboral

- *Vida laboral.*
- *Empleo.*

Conquista de derechos. Mayores cotas de libertad, autonomía e independencia.

- *Libertad de elección.*
- *Autonomía económica.*
- *Independencia económica.*
- *Autosuficiencia.*
- *Libertad.*
- *"Libertad".*
- *Crecimiento de derechos y libertades.*
- *Ley del divorcio.*
- *Creo que, en la fecha actual, por su lucha han logrado una serie de derechos que antes no tenían.*

Ámbito educativo y de formación

- *Formación.*
- *Educación, con la llegada de las mujeres a la universidad.*

Mayor sensibilización social hacia las discriminaciones

- *Se está trabajando en la igualdad, antes ni eso.*
- *Todavía, queda mucha tarea por hacer, pero por lo menos se habla de la igualdad como algo fundamental, antes no.*

Otros

- *Desarrollo personal.*
- *Sociabilidad.*
- *Visión general.*

PREGUNTA 26. ¿Cree que las políticas de igualdad han tenido que ver en este cambio?

Esta pregunta debía ser contestada cuando se hubiera contestado afirmativamente la pregunta 24, por lo tanto han contestado 41 mujeres y 6 hombres. En todos los casos a excepción de una mujer y un hombres que contestan que no han tenido que ver las políticas de igualdad en los cambios producidos en las mujeres en los últimas 20 años, todas las mujeres y todos los hombres responden que sí. Cabe señalar que una de las respuestas negativas proviene del mundo empresarial y la otra de la Comisión Interdepartamental del Cabildo de Tenerife.

Esta pregunta contenía un espacio para comentar la elección en el caso que se estimase oportuno, espacio que ha sido cumplimentado por 27 mujeres y 3 hombres; siendo los comentarios los siguientes:

Respuestas de las mujeres:

- *"En cuanto a potenciar el papel de la asociaciones de Mujeres como entidades socializadoras y transformadoras, las pocas políticas de Igualdad que se han hecho han sido claves, pero también ha sido muy importante el desarrollo de las nuevas tecnologías".*
- *"Las políticas de igualdad han propiciado un mayor empoderamiento de las mujeres, pero no se han generalizado resultados ni han llegado a todas las mujeres".*
- *"Los planes de igualdad, las campañas específicas destinadas a distintos sectores de la población (población general, educativo, profesionales, empresariales, políticos...), creo que todo ha contribuido, sin olvidar que todo ello se ha llevado a cabo por una lucha de fondo de las organizaciones feministas desde la historia de las mismas".*
- *"Inicialmente las políticas de igualdad no existían cuando se demandó otra forma de sociedad igualitaria. A día de hoy creo que si tienen que ver con los cambios actuales".*
- *"Seguro que más que si no se hubiera hecho nada. Porque aunque unas veces más acertadas que otra, todas las acciones que se han desarrollado tenían como objetivo conseguir avanzar en la Igualdad entre mujeres y hombres".*
- *"Aunque queda mucho camino, por ejemplo las Leyes aprobadas son una iniciativa para el cambio".*
- *"Pero no al nivel que sería deseable".*
- *"Ha servido para concienciar a las mujeres y a los hombres de dichos cambios".*
- *"Si por los compromisos que institucionalmente se debe asumir, tanto a nivel financiero, de recursos, técnicos y otros".*
- *"Creo que ha tenido mucho que ver ya que ha permitido que las mujeres pudieran acceder a distintos ámbitos y se han creado organismos para apoyar a las mismas".*
- *"Porque sin el impulso de estas políticas el cambio y las mejoras no se hubieran producido".*
- *"Si no es por la políticas de igualdad y las acciones que llevan emparejadas".*
- *"Las políticas y legislación han permitido un cambio en la sociedad, en participación de las mujeres, etc.".*
- *"En la medida que se potencian y favorecen acciones positivas".*
- *"Han potenciado la toma de conciencia de que la igualdad es un derecho".*
- *"Sobre todo por el movimiento feminista que han favorecido que se trabaje por lo menos por una igualdad formal".*

- *"Han facilitado el acceso de las mujeres al mercado laboral, la conciliación de la vida personal y familiar. Ha favorecido este cambio, así como la normativa al respecto".*
- *"Acompañadas de empoderamiento individual y colectivo".*
- *"Las políticas han servido para sensibilizar, informar y formar en género, lo que ha contribuido a que las mujeres empiecen a tener voz y decisión".*
- *"Si no hubieran existido, no se hubieran producido cambios y la mujer estaría ante una absoluta desigualdad ante el hombre".*
- *"Normativa laboral que favorece positivamente a la mujer en el acceso a determinados trabajos. Conciencia de las mujeres de su capacidad. Mayor empoderamiento".*
- *"La mujer estudia y se lanza al mercado laboral con muchas ambiciones. Creo que percibe que tiene más oportunidades de llegar a lo más alto".*
- *"Claro hay más concienciación".*
- *"No porque ha sido más una cuestión de crecimiento personal de las mujeres".*
- *"La concienciación de la población".*
- *"Han dado pie a poder establecer unos derechos que antes no existían, han propiciado nuevos modelos".*
- *"Han dado forma a las reivindicaciones que las mujeres han hecho a lo largo de la historia".*

Respuestas de los hombres:

- *"Creo que aunque parezca que lo que hacemos es un grano de arena, al final nuestro trabajo va dando resultados y provocando que las personas se planteen la situación de discriminación que a lo mejor no habían ni percibido".*
- *"La promoción externa de la igualdad ha permitido las políticas".*
- *"La sociedad ha cambiado también gracias a esta incidencia".*

PREGUNTA 27. ¿Por qué considera que las políticas de igualdad no han tenido nada que ver?

Esta pregunta debía responderse en el caso de haber contestado negativamente la número 26, habiendo por lo tanto contestado una mujer y un hombre.

La respuesta de la mujer ha sido *"porque han llegado tarde y se han quedado en papel"* y la del hombre *"Por la simple evolución del ser humano"*.

PREGUNTA 28. En la vida diaria, qué nivel de discriminación cree que se da en los siguientes ámbitos hacia las mujeres. Señale en la escala siendo 1 "Ninguna" y 10 "Mucha".

Esta pregunta debía contestarse en el caso de haber respondido con un no la pregunta 24, por lo tanto ha sido contestada solamente por una mujer, dando los siguientes valores a los ámbitos que a continuación se exponen:

Ámbito	Valor asignado
En el empleo	8
En política	10
En la vida familiar	8
En el deporte	8
En las libertades sexuales	10
En la cultura	10
En la salud	10
En la enseñanza	8
En el movimiento asociativo en general	10

Como se observa en la tabla, la única mujer que considera que en los últimos 20 años la vida de las mujeres no ha cambiado nada, otorga a todos los ámbitos puntuaciones altas, entre 8 y 10.

2.5. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE GÉNERO ANTE DIFERENTES ASPECTOS.

PREGUNTA 29. En su opinión, de la siguiente lista, ¿cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres? Numerarlos en la columna de la derecha por nivel de gravedad del 1 al 12, siendo 1 "el más grave".

Siendo:

- **A:** Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos).
- **B:** No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres.
- **C:** La falta de empleo.
- **D:** Que reciban sueldos diferentes por trabajos de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres.
- **E:** La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género).
- **F:** Los embarazos no deseados.
- **G:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **H:** El acceso a cargos de máxima responsabilidad política.
- **I:** El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias…).
- **J:** Los criterios de acceso al empleo.
- **K:** El acceso a los métodos anticonceptivos.
- **L:** La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal).

NOTA ACLARATORIA: A pesar de que en la pregunta 29 se pedía enumerar por orden de gravedad del 1 al 12 los diferentes aspectos, no todas las personas que cumplimentaron el cuestionario siguieron la pauta establecida. Es este sentido, 18 mujeres y 5 hombres le otorgaron a cada aspecto un número del 1 al 12 en función de la gravedad que para ella o él revestía, de tal manera que a dos o más aspectos se les ha otorgado el mismo valor. Debido a que 23 personas de las 48, casi la mitad, que responden el cuestionario no priorizaron la respuesta, en lugar de considerar nula la pregunta se ha valorado presentar por separado las respuestas priorizadas y las no priorizadas.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			3		**17**				2		1	1
GRAVEDAD 2		2	5		2	1	**8**	2	1	3		
GRAVEDAD 3	2	1	**8**	4		1	2		1	3		2
GRAVEDAD 4		**7**	2	4		2	1	1		**4**	1	2
GRAVEDAD 5	3	4	1	**7**	2		2		2	1		2
GRAVEDAD 6	1	1	2	2		1	3	3	2	3		**6**
GRAVEDAD 7	4	3		2	1		3	**6**		**4**		1
GRAVEDAD 8	1	2	1	4		**5**	1	1	4		2	3
GRAVEDAD 9	1	2			1	3	1	4	2	**4**	4	2
GRAVEDAD 10	4	2	2			3	1	1	**6**	1	1	3
GRAVEDAD 11	2					**5**	2	4	2	1	7	1
GRAVEDAD 12	**6**			1	1	3		2	2		**8**	1
	24	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**

Los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres que han contestado al cuestionario priorizando la respuesta son:

- La falta de empleo, la desigualdad retributiva y la violencia de género: el 87,50% le otorga un valor que los sitúa entre los seis primeros problemas. Cabe destacar que parece existir un consenso en que la violencia de género es el principal problema de las mujeres ya que el 70,83% lo consideran el más grave otorgándole un valor 1.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: el 66,67% de las mujeres lo sitúa entre los valores 1 y 6.
- La falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las mujeres: el 62,50% de las mujeres lo sitúa entre los valores 1 y 6.

Los problemas menos graves a los que se enfrentan las mujeres según las respuestas dadas por las mujeres son:

- El acceso a los métodos anticonceptivos: marcado por 22 de las 24 mujeres entre los valores 7 y 12 (91,67%). En este caso también parece existir un consenso en considerarlo el problema menos grave de todos al ser el aspecto que más veces ha sido valorado con un 12.
- Los embarazos no deseados: el 79,17% lo sitúa entre los valores 7 a 12.
- Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos) y el acceso a cargos de máxima responsabilidad política: el 75% de las mujeres los sitúan entre los valores 7 al 12.
- El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias…): marcado por el 66,67% de las mujeres entre los valores 7 al 12.

Hay dos aspectos cuyas respuestas están bastante repartidas, no llegando a superar el 60% de las respuestas ninguna agrupación de valores (del 1 al 6 y del 7 al 12), a saber:

- Los criterios de acceso al empleo: situado entre los valores 1 y 6 por el 58,33% de las mujeres y entre los valores del 7 al 12 por el 41,67%.
- La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal): situado entre los valores 1 y 6 por el 54,17% y entre los valores 7 y 12 por el 45,83%.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según los hombres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1		1										
GRAVEDAD 2					1							
GRAVEDAD 3							1					
GRAVEDAD 4			1									
GRAVEDAD 5												1
GRAVEDAD 6										1		
GRAVEDAD 7				1								
GRAVEDAD 8	1											
GRAVEDAD 9									1			
GRAVEDAD 10								1				
GRAVEDAD 11						1						
GRAVEDAD 12											1	
	1	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

El único hombre que ha contestado tal y como se pedía a la pregunta 29, entiende que el mayor problema al que se enfrentan las mujeres es que no se valora el trabajo doméstico que ellas hacen y el menor problema es el acceso a los métodos anticonceptivos.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según las mujeres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1		6	4	4	8	1	5			1	3	1
GRAVEDAD 2	3	2	1	2	1	1	3	2	2			4
GRAVEDAD 3	1	2	5			1		1	2	6	1	1
GRAVEDAD 4	2	1	1	1	2	4		1	1		1	2
GRAVEDAD 5	6		2	1		1	2	1	2	2	3	3
GRAVEDAD 6	3	2	1	1		3	1	2	2	1	1	
GRAVEDAD 7				1	1		1		1	2	1	
GRAVEDAD 8		2		2	1		2	2		1	1	2
GRAVEDAD 9	1		1			2		4	2	2		1
GRAVEDAD 10	1			2		2	1	1	3	1	2	
GRAVEDAD 11				1	1	1	2	2	1		1	1
GRAVEDAD 12	1	3	3	3	4	2	1	2	2	2	4	3
	18	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**

Los valores más marcados por las mujeres han sido el 1 con 33 respuestas y el 12 con 30 respuestas. Los tres aspectos que más valoraciones Gravedad 1 y más valoraciones Gravedad 12 han recibido han sido:

Más valoraciones "Gravedad 1"

- La violencia de género, con 8 valoraciones.
- La falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las mujeres, con 6 valoraciones.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con 5 valoraciones.

Más valoraciones "Gravedad 12"

- La violencia de género, con 4 valoraciones.
- El acceso a los métodos anticonceptivos, con 4 valoraciones.
- La falta de valoración del trabajo doméstico, la falta de empleo, la desigualdad retributiva y la falta de tiempo para ella han sido valoradas en 3 ocasiones cada una.

Todos los aspectos a excepción del que se refiere al acceso a cargos de máxima responsabilidad política reciben el 50% o más de sus respuestas entre los valores 1 al 6; es decir para las mujeres de los 12 problemas que comprenden la pregunta, 7 son considerados por más del 60% de las mujeres como problemas a los que las mujeres deben enfrentarse en su vida cotidiana.

Los que se citan a continuación son los problemas que han recogido más del 60%:

- Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos): 83,33%
- La falta de empleo: 77,78%.
- No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres: 72,22%.
- La violencia de género, los embarazos no deseados, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la falta de tiempo para ella: 61,11%.

Aquellos que han recibido entre un 50% y un 60% de las valoraciones entre el 1 y el 6 son:

- Los criterios de acceso al empleo: 55,56%.
- La desigualdad retributiva, el acceso a cargos de alta decisión empresarial y el acceso a los medios anticonceptivos: 50%.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres según los hombres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			1	1	3	1	1	1	1			1
GRAVEDAD 2			1				1					
GRAVEDAD 3		1	1			1			1			1
GRAVEDAD 4	1			3		2	1	1		2		
GRAVEDAD 5	2								1	1		1
GRAVEDAD 6	1	1									2	
GRAVEDAD 7			1					1			1	
GRAVEDAD 8							1		1	1	1	
GRAVEDAD 9		1										1
GRAVEDAD 10			1							1		
GRAVEDAD 11	1				1	1						
GRAVEDAD 12		2		1	1		1	2	1		1	1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

En tres de los aspectos parece existir un consenso entre los hombres al responder tres de los cinco que han contestado esta pregunta sin priorizar sus respuestas con el 80% de las valoraciones entre el 1 y el 6, a saber: falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos), la desigualdad retributiva y los embarazos no deseados; siendo estos tres los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres según que los hombres.

La no valoración del trabajo doméstico, el acceso a cargos de máxima responsabilidad política y el acceso a métodos anticonceptivos son los tres aspectos que recogen menos del 50% de las respuestas (concretamente el 40%) en los valores 1 al 6.

El resto de los aspectos recogen el 60% de las respuestas entre los valores 1 al 6.

PREGUNTA 30. En su opinión, de la siguiente lista, ¿cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan los hombres? Numéralos en la columna de la derecha por nivel de gravedad del 1 al 12, siendo 1 "el más grave".

Siendo:

- **A:** Falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos).
- **B:** No se valora el trabajo doméstico que hacen los hombres.
- **C:** La falta de empleo.
- **D:** Que reciban sueldos diferentes por trabajos de igual valor y responsabilidad que sus compañeros mujeres.
- **E:** La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género).
- **F:** Los embarazos no deseados.
- **G:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **H:** El acceso a cargos de máxima responsabilidad política.
- **I:** El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias…).
- **J:** Los criterios de acceso al empleo.
- **K:** El acceso a los métodos anticonceptivos.
- **L:** La falta de tiempo para él (conciliación de la vida personal).

NOTA ACLARATORIA: A pesar de que en la pregunta 30 se pedía enumerar por orden de gravedad del 1 al 12 los diferentes aspectos, no todas las personas que cumplimentaron el cuestionario siguieron la pauta establecida. Es este sentido, 23 mujeres y 4 hombres le otorgaron a cada aspecto un número del 1 al 12 en función de la gravedad que para ella o él revestía, de tal manera que a dos o más aspectos se les ha otorgado el mismo valor. Debido a que 27 personas de las 48, más de la mitad, que responden el cuestionario no priorizaron la respuesta, en

lugar de considerar nula la pregunta se ha valorado presentar por separado las respuestas priorizadas y las no priorizadas.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según las mujeres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	2	1	**11**		**4**				1			
GRAVEDAD 2	**7**	1	2		1			2		3		**3**
GRAVEDAD 3	5	2	3	1				0	1	2		**3**
GRAVEDAD 4	1	**5**	2	1		1	3			**7**	1	
GRAVEDAD 5	1	2	1	3	3	1		1	4		1	2
GRAVEDAD 6	2			2	3	1		**5**	1	1	2	2
GRAVEDAD 7				**5**		1	2	2	**5**	2	1	1
GRAVEDAD 8		3		3	1	3	1	3	1	2	1	1
GRAVEDAD 9		2			2	1	**8**		1	1	3	1
GRAVEDAD 10	1	2		1	2	4	1	3	1		1	2
GRAVEDAD 11		0		2	3	1	4	3	2		3	1
GRAVEDAD 12		1		1		**6**			2	1	**6**	**3**
	19	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**

Según las mujeres que priorizan las respuestas, los problemas mayores de los hombres (aquellos que han recibido entre los valores 1 y 6 más del 75% de las respuestas) son:

- La falta de empleo. En este problema existe un consenso entre las mujeres ya que el 100% la considera entre los valores mencionados y 11 de las 19 le dan un valor 1.
- La falta de tiempo para compartir con su familia (pareja, hijas e hijos) es el segundo de los problemas más graves para los hombres, recogiendo entre los valores 1 y 6 el 94,74%.

Los aspectos menos problemáticos para los hombres, más del 75% de las respuestas entre los valores 7 y 12, son:

- Los embarazos no deseados, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acceso a los métodos anticonceptivos, son los tres aspectos que citan las mujeres como poco problemáticos para los hombres al recoger el 84,21% (los dos primeros)= y el 78,95% (el último) de las respuestas entre los valores de referencia.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según los hombres con respuesta priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1			1									1
GRAVEDAD 2			1					1				
GRAVEDAD 3	1								1			
GRAVEDAD 4						1				1		
GRAVEDAD 5							1				1	
GRAVEDAD 6					1							1
GRAVEDAD 7				**2**								
GRAVEDAD 8		1			1							
GRAVEDAD 9						1		1				
GRAVEDAD 10							1			1		
GRAVEDAD 11		1							1			
GRAVEDAD 12	1										1	
	2	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**

Los dos hombres que han contestado a la pregunta priorizando sus respuestas indican como mayor problema para los hombres la falta de empleo y la falta de tiempo para él. Por su parte, los menores problemas a los que se enfrentan los hombres son la falta de tiempo para estar con su familia y el acceso a los métodos anticonceptivos.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según las mujeres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	1	4	2
GRAVEDAD 2	2		2	1	2	1		1	1	1		1
GRAVEDAD 3	4		4	1	3	1	1	1		1		2
GRAVEDAD 4	2	2		2		1	2	2		1		2
GRAVEDAD 5	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2		
GRAVEDAD 6	3	3	1	4	1	1	1	1	1	4	3	3
GRAVEDAD 7	1				3	2		1	1			1
GRAVEDAD 8	1	3			1		2	1	1	1	1	
GRAVEDAD 9	1			1	2	4	1	1	1	2	1	2
GRAVEDAD 10	2	1	1	4	4	3	4	2	3	2	3	2
GRAVEDAD 11	1	5		2	1	1	3	1	3	1	1	2
GRAVEDAD 12	3	6	5	5	3	5	6	8	7	7	10	6
	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

El valor más marcado por las mujeres con respecto a los problemas de los hombres con mucha diferencia ha sido el 12 con 71 respuestas. Las veces que se señala cada uno de los aspectos con un valor 12 oscilan entre las 3 de la falta de tiempo para estar con su familia o la violencia de género hasta las 10 del acceso a los métodos anticonceptivos.

Los únicos dos aspectos que las mujeres consideran problemas para los hombres recogiendo más del 60% de las respuesta entre los valores 1 y 6 son la falta de tiempo para estar con su familia y la falta de empleo. En el resto de los aspectos parece que las mujeres coinciden en que no son grandes problemas a los que se enfrentan los hombres.

La desigualdad retributiva, los criterios de acceso al empleo y la falta de tiempo para él reciben casi las mismas respuestas entre los valores 1 y 6 y entre los valores 7 y 12.

Problemas a los que se enfrentan los hombres según los hombres con respuesta NO priorizada por nivel de gravedad:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
GRAVEDAD 1	1											1
GRAVEDAD 2												
GRAVEDAD 3				1	1					1		
GRAVEDAD 4	2		2									
GRAVEDAD 5		2				1			1			2
GRAVEDAD 6			1									
GRAVEDAD 7		1						1	1		1	
GRAVEDAD 8										1		
GRAVEDAD 9						2	1					
GRAVEDAD 10					1					1		
GRAVEDAD 11		1		1		1	2					
GRAVEDAD 12	1		1	2	2		1	3	2	1	3	1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

También en el caso de las respuestas que dan los hombres existe una gran diferencia entre el número de veces que se otorga el valor 12 y el resto de los valores. De los 4 hombres que han contestado sin priorizar puntúan alguno de los aspectos con un 12 en 17 ocasiones, siendo los dos que mayor número de 12 han conseguido el acceso a cargos de máxima responsabilidad política y el acceso a los métodos anticonceptivos.

PREGUNTA 31. En su opinión de la siguiente lista, ¿cuánto de importante es cada uno de estos aspectos para que una mujer esté satisfecha con su vida? Siendo 1 "muy importante" y 5 "nada importante".

Valoraciones de las Mujeres					Aspecto	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
33	0	1	1	7	Independencia económica	4	0	1	1	0
9	4	14	6	9	Ser madre	0	2	2	0	2
28	4	2	2	6	Que sus hijos e hijas estén bien	4	0	0	0	2
23	8	3	2	6	Compartir las tareas domésticas con la familia	3	1	1	1	0
32	2	0	1	7	Tener libertad para decidir sobre su vida	4	0	1	0	1
25	7	3	3	4	El reconocimiento profesional o laboral	3	1	0	2	0
26	5	3	0	8	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	4	0	0	2	0
3	5	13	7	14	Ser ama de casa y cuidar de su familia	0	1	0	2	3
26	4	4	2	6	Tener tiempo libre para sí misma	3	1	1	1	0
4	4	6	4	24	Que la pareja la mantenga económicamente	0	1	1	1	3
15	12	4	5	6	Tener amistades	2	1	2	0	1
4	13	18	4	3	Tener una pareja	0	0	6	0	0
0	6	20	7	9	Vivir sola	0	0	5	0	1

Nota: Las celdas remarcadas son aquellas donde se sitúan más de la mitad de las mujeres o de los hombres.

A excepción de ser madre, cuyo valor más repetido es el 3; ser ama de casa y cuidar a su familia, donde 13 personas le otorga un valor 3 y 14 personas un valor 5; que la pareja la mantenga económicamente, aspecto en el que la mayoría de las respuestas las encontramos en el valor 5; tener una pareja y vivir sola que encuentran la mayoría de sus respuestas entre los valores 2 y 3; en el resto de los aspectos el valor más común es el 1, es decir las mujeres consideran que estos aspectos son muy importantes para la satisfacción de una mujer mientras que los 5 anteriormente citados son poco importantes para la consecución de ese objetivo.

Ser independiente económicamente y tener libertad para decidir sobre su propia vida son los dos aspectos que las mujeres consideran como más importantes, es decir se le otorga un gran valor a la autonomía tanto económica como personal. La tercera opción con mayor número de respuestas en el valor 1 es que los hijos y las hijas estén bien, es decir para 28 de las 42 mujeres una parte del bienestar de las mujeres depende del bienestar de terceras personas, principalmente hijos e hijas.

Por su parte más de la mitad de las mujeres responden que también influye en la satisfacción personal de las mujeres ya que puntúan entre los valores 1 y 2: compartir las tareas domésticas con la familia (31), el reconocimiento profesional o laboral (32), tener un empleo que le permita la conciliación (31) y tener tiempo para sí misma (30). Vemos como la corresponsabilidad y la conciliación cuando se hace referencia a la satisfacción de las mujeres se valoran de forma similar por las propias mujeres.

Aquellos aspectos vinculados al rol tradicional de género en estrecha relación con el trabajo reproductivo fruto de la división sexual del trabajo (ser madre, ser ama de casa y cuidar de su familia y que la pareja la mantenga económicamente), no se consideran importantes en líneas generales para la satisfacción de las mujeres, ya que la amplia mayoría de las respuestas se sitúan entre los valores 3 y 5.

Los hombres por su parte consideran que los aspectos más importantes para que una mujer esté satisfecha con su vida es ser independiente económicamente, que sus hijos e hijas estén bien, tener libertad para decidir sobre su vida y tener un empleo que le permita la conciliación, todos ellos valorados con un valor 1 por cuatro de los hombres.

Ser ama de casa y cuidar de su familia y que la pareja la mantenga económicamente son los dos aspectos más marcados con un 5.

Al igual que sucede con las respuestas de las mujeres, en los aspectos vinculados con los roles tradicionales de género la mayoría de las valoraciones se encuentran entre los valores 3 y 5.

Tanto las mujeres como los hombres que responden a esta pregunta consideran que para que las mujeres se sientan satisfechas con su vida deben darse las siguientes circunstancias: ser independiente económicamente, tener libertad de decisión sobre su propia vida y que los hijos e hijas estén bien. Los hombres además consideran que el tener un empleo que les permita la conciliación también es un aspecto importante para que las mujeres encuentren esa satisfacción con su vida, mientras que las mujeres no lo consideran así tan claramente ya que esta opción es marcada con el valor 1 por el 61,90% de las mujeres mientras que es marcada por el 83,33% de los hombres; es decir los hombres en mayor medida que las mujeres siguen pensando que el poder conciliar la vida familiar, laboral y personal supone un elemento fundamental para la felicidad de las mujeres.

PREGUNTA 32. En su opinión, de la siguiente lista ¿cuánto de importante es cada uno de estos aspectos para que un hombre esté satisfecho con su vida? Siendo 1 "muy importante" y 5 "nada importante".

Valoraciones de las Mujeres					Aspecto	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
34	2	0	0	6	Independencia económica	**4**	1	0	0	1
1	5	13	13	10	Ser padre	0	1	4	0	1
11	9	11	9	2	Que sus hijos e hijas estén bien	**5**	0	0	0	1
7	5	7	10	13	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	0	**4**	0	0
35	1	0	1	5	Tener libertad para decidir sobre su vida	**4**	1	1	0	0
35	1	0	0	6	Reconocimiento profesional o laboral	3	2	0	0	1
18	3	5	9	7	Tener un empleo que le permita conciliar	**4**	1	0	0	1
6	1	6	3	**26**	Ser amo de casa y cuidar de su familia	0	0	0	2	**4**
30	3	1	1	7	Tener tiempo libre para sí mismo	3	1	1	1	0
4	4	7	7	20	Que la pareja lo mantenga	1	0	0	0	**5**
24	7	3	1	7	Tener amistades	2	2	1	0	1
7	2	13	5	15	Vivir solo	0	0	**5**	0	1

Nota: Las celdas remarcadas son aquellas donde se sitúan más de la mitad las mujeres o de los hombres.

Las mujeres consideran que para que un hombre esté satisfecho con su vida fundamentalmente deben darse las siguientes circunstancias: tener libertad para decidir sobre su vida, tener reconocimiento profesional o laboral, ser independiente económicamente y tener tiempo para sí mismo (todos estos aspectos han sido valorados con un 1 por más del 70% de las mujeres).

Por su parte los aspectos que más valoraciones 5 han recibido han sido:

- Con 26 (el 61,90%) ser amo de casa y cuidar de su familia.
- Con 20 (el 47,62%) que la pareja lo mantenga.

El aspecto al que 5 de los 6 hombres han otorgado más valoraciones 1 ha sido aquella según la cual un hombre está satisfecho con su vida cuando sus hijos e hijas están bien, seguido de tener independencia económica, tener libertad para decidir sobre su vida y tener un empleo que le permita conciliar, donde 4 de los 6 hombres las valoran con un 1.

Por su parte los aspectos que más valoraciones 5 han recibido han sido con cinco valoraciones que la pareja lo mantenga y con cuatro valoraciones ser amo de casa y cuidar de la familia.

Comparativa Preguntas 31 y 32.

Las mujeres y los hombres coinciden en cuanto a las circunstancias que deben darse para que tanto unas como otros consideren que su vida es satisfactoria. La autonomía económica, personal y de decisión son los dos aspectos a los que se les ha valorado mayoritariamente con un 1 ("muy importante"), ya que "independencia económica" y "tener libertad para decidir sobre su vida" han recibido más del 65% de las respuestas independientemente de si se preguntaba por la satisfacción de las mujeres o si se preguntaba por la satisfacción de los hombres.

Aquellos aspectos directamente vinculados al trabajo reproductivo y al ámbito de lo privado, tradicionalmente asignados a las mujeres, reciben diferentes valoraciones en función de si responden mujeres u hombres y si la respuesta está vinculada a la satisfacción de las mujeres o a la satisfacción de los hombres. En este sentido se destaca:

- En relación a la maternidad la percepción cuando responden mujeres es que en la actualidad el hecho de ser madre no es básico para las mujeres ya que el 69,05% de estas responde entre los valores 3 y 5 siendo el mayoritario el primero con 14 respuestas, mientras que cuando responden hombres el 66,67% se sitúan entre los valores 2 y 3, dándole una mayor importancia que las mujeres al hecho de ser madre que las propias mujeres.
- En relación a la paternidad el 54,76% de las respuestas de las mujeres se sitúan entre los valores 4 y 5 con 13 y 10 respuestas respectivamente mientras que la respuesta de los hombres se sitúa mayoritariamente en el valor 3 con 4 respuestas, es decir se sitúan en un término medio que no nos permite valorar si es importante para la satisfacción de los hombres la paternidad o no.
- El bienestar de los hijos y las hijas es considerado tanto por mujeres como por hombres como fundamental para la satisfacción de las primeras, ya que el 76,19% y el 66,67% respectivamente sitúa este aspecto entre los valores 1 y 2. Sin embargo y en relación al bienestar de hijas e hijos cuando se trata de la satisfacción de los hombres se observa una percepción diferenciada: mientras que el 47,62% de las mujeres valoran este aspecto con un 1 o un 2, lo hace el 83,33% de los hombres, situándose 5 de los 6 que han respondido al cuestionario en el valor 1, es decir otorgándole a este aspecto la categoría de "muy importante".
- Cuando se valora el aspecto que hace referencia a la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas, tanto mujeres como hombres le otorgan más importancia para la satisfacción de las mujeres que para la satisfacción de los hombres debido a que actualmente todavía recae el peso mayoritario de las responsabilidades del trabajo reproductivo sobre las mujeres. Cabe destacar la percepción diferenciada entre unas y otros cuando se hace referencia a la satisfacción de los hombres dado que el 54,76% de las mujeres se sitúa entre los valores 4 y 5 (dándole poca importancia), mientras que ningún hombre se sitúa en estos valores recibiendo el peso mayoritario el valor 3 con 4 respuestas.

- Tener un empleo que le permita la posibilidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, es percibido por las mujeres como más importante si se trata de la satisfacción de las propias mujeres que si se trata de la satisfacción de los hombres, mientras los hombres lo perciben "muy importante" (valor 1) en la misma proporción para ambos sexos. Es decir, las mujeres creen que para las mujeres es más importante que para los hombres mientras que estos opinan que es igual de importante para unos y otras.
- La dedicación en exclusiva al trabajo en el marco del hogar o el cuidado de otros y otras cuando hace referencia a la satisfacción de las mujeres no supera el 50% de las respuestas en ninguno de los valores, sin embargo en el caso de la satisfacción de los hombres se percibe claramente como tanto mujeres como hombres valoran que no tiene ninguna importancia ya que más del 50% de las respuestas se sitúan en el valor 5. Es decir, cuando se trata del bienestar de los hombres parece claro que este aspecto no parece ser importante para conseguirlo, mientras que cuando se trata del bienestar de la mujeres no está tan claro y existen voces que todavía no desvinculan totalmente la satisfacción de las mujeres del ámbito de lo privado.

Aquellos aspectos directamente vinculados con el trabajo productivo y el ámbito de lo público, tradicionalmente asignados a los hombres, también reciben en ocasiones valoraciones diferentes a excepción de "independencia económica" y "tener libertad para decidir sobre su vida" donde como ya se ha mencionado parece existir un consenso:

- Mientras que el 76,19% de las mujeres opinan que el reconocimiento profesional o laboral es altamente importante para la satisfacción de las mujeres, los hombres lo creen en un 66,67%. Por su parte, cuando se trata de la satisfacción de los hombres, los porcentajes ascienden al 85,72% y al 83,33% respectivamente. Es decir tanto mujeres como hombres entienden que es más importante para los hombres que para las mujeres el reconocimiento profesional o laboral para encontrar su bienestar personal y social.
- El disfrute del tiempo de ocio personal es valorado por los hombres por las mujeres de la misma manera tanto si se trata de la satisfacción de las mujeres como de los hombres.
- Se percibe más importante para los hombres que para las mujeres el hecho de tener amistades, aunque las diferencias no sean reseñables.

2.6. PERTINENCIA DE LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

PREGUNTA 34. ¿Qué tan importante cree que sería que se cumplieran estas medidas? Siendo 1 "muy importante" y 5 "nada importante".

Valoraciones de las Mujeres					Medidas	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
39	0	1	1	1	Garantizar el mismo sueldo para hombres y mujeres cuando realizan trabajos de igual valor y responsabilidad	5	0	0	0	1
31	1	4	5	1	Permitir el aborto cuando la mujer así lo solicite	2	2	1	0	1
19	8	9	5	1	Cambiadores de bebé al que tengan acceso tanto hombres como mujeres	2	1	1	1	1
35	0	4	2	1	Aumentar las sanciones por violencia de género	4	1	0	0	1
34	6	0	1	1	Garantizar el cumplimiento en las empresas de los Protocolos de Actuación en caso de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo	3	2	0	0	1
30	5	4	3	0	Garantizar igual número de hombres que de mujeres en los cargos de responsabilidad y poder	1	2	2	0	1

24	9	5	3	1	Promover que el deporte femenino goce de la misma valoración económica y social que el masculino	2	1	2	0	1
36	3	0	2	1	Favorecer un modelo de enseñanza no sexista	5	0	0	0	1
19		7	2	0	Fomentar la presencia de hombres en espacios laborales feminizados	2	3	0	0	1
31	8	1	1	1	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con acciones como: realización de procesos de selección anónimos donde se valore el perfil profesional y no el sexo de la persona	3	2	0	0	1
35	2	3	1	1	Sensibilizar y formar a profesionales de la enseñanza sobre cómo favorecer una educación más igualitaria para hombres y mujeres	5	0	0	0	1
26	9	5	2	0	Fomentar la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados	2	3	0	0	1

El mayor número de respuestas en las mujeres lo ha recibido el valor 1 para todas las medidas, donde se supera el 70% de las valoraciones a excepción de cuatro: las relacionadas con los cambiadores de bebé, el deporte femenino, la presencia de hombres en espacios laborales feminizados y la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados.

La importancia de poner cambiadores de bebés con acceso para ambos sexos y fomentar la presencia de hombres en espacios laborales feminizados solamente supera el 50% de las respuestas si unimos los valores 1 y 2, por lo que a pesar de que se considera importante para las mujeres no tanto como el resto.

La importancia de revalorizar el deporte femenino y fomentar la presencia de mujeres en espacios laborales masculinizados, se sitúan en torno al 60% de las respuestas en el valor 1.

A las medidas que mayor importancia se les ha otorgado por parte de las mujeres han sido:

- La igualdad retributiva con el 92,86% de las respuestas en el valor 1.
- La coeducación con el 85,71% de las respuestas en el valor 1.
- El recrudecimiento de las sanciones por violencia de género y la sensibilización y formación del profesorado, ambas con el 83,33% de las respuestas en el valor 1.

Solamente en cuatro ocasiones más de la mitad de los hombres se sitúan en el valor 1, existiendo un consenso sobre la máxima importancia de la puesta en marcha de esas medidas y son aquellas destinadas a conseguir la igualdad retributiva, aumentar las sanciones por violencia de género, fomentar la coeducación en la escuela y la sensibilización y formación del profesorado.

En líneas generales los hombres también entienden las medidas propuestas en esta pregunta como importantes, aunque no se manifiestan tan categóricamente como las mujeres.

2.7. PERCEPCIÓN DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PREGUNTA 35. Respecto a la violencia que se ejerce contra las mujeres, usted diría que la Ley Canaria 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género y la Ley Orgánica 1/20041, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género han sido con respecto a los siguientes aspectos... Siendo 1 "nada..." y 5 "muy...".

Tanto mujeres como hombres al ser preguntadas/os sobre la necesidad, efectividad, eficiencia y eficacia de las leyes autonómica y estatal dirigidas a erradicar la violencia de género, se sitúan en todos los casos a excepción de uno en el término medio, ya que el valor que más se puntúa ha sido el 3.

Solamente las mujeres consideran mayoritariamente que ambas leyes son muy necesarias, al ser marcado el valor 5 en un 83,33% de los casos.

Valoraciones de las Mujeres					Aspectos	Valoraciones de los Hombres				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
0	1	2	4	35	**Necesarias**. En qué medida considera que las leyes son imprescindibles para favorecer la erradicación de la violencia ejercida hacia las mujeres	0	0	4	1	1
2	5	22	13	0	**Efectivas**. En qué medida considera que las leyes desarrolladas han logrado los efectos deseados	0	2	3	1	0
2	6	23	11	0	**Eficaces**. En qué medida considera que las leyes impulsadas están logrando los resultados finales que persiguen	0	1	4	1	0
2	8	25	7	0	**Eficientes**. En qué medida considera que se ha realizado un uso óptimo de los recursos invertidos en el cumplimiento de estas leyes (recursos humanos, materiales, económicos,...)	1	0	4	1	0

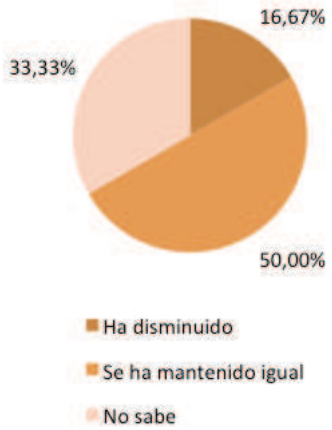
PREGUNTA 36. Diría usted que la violencia hacia las mujeres desde la aprobación de las leyes en materia de violencia de género señaladas en la pregunta anterior…

Casi el 50% de las mujeres consideran que no ha cambiado la situación de las mujeres con respecto a la violencia de género desde la aprobación de las leyes, seguido de porcentajes muy similares entre las que opinan que ha disminuido y las que desconocen la respuesta. Solamente el 7,14% cree que se ha incrementado.

En el caso de los hombres ninguno considera que se haya incrementado y el 50% cree que se ha mantenido, al igual que sucede con las mujeres.

Mujeres:

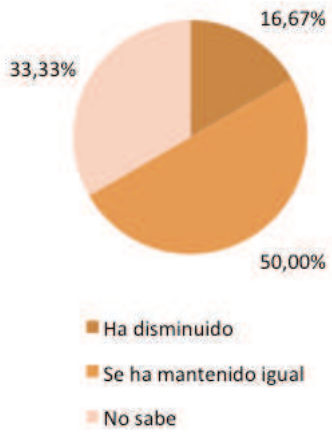
Hombres:



PREGUNTA 37. Considera que las medidas adoptadas por el Cabildo de Tenerife en relación a la violencia de género son:

Mujeres:

Hombres:



La amplia mayoría de las mujeres y de los hombres consideran que las medidas adoptadas han sido insuficientes.

2.8. APRECIACIONES SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD.

PREGUNTA 38. Según su apreciación, en la actualidad, ¿qué diría usted que es el o la principal responsable de realizar las siguientes tareas en los hogares de la isla?

Respuestas de las Mujeres		Afirmación	Respuestas de los Hombres	
Mujer	Hombre		Mujer	Hombre
40	2	Llevar y recoger a niños/as al centro escolar	5	1
40	2	Acompañar a hijas/os a las actividades extraescolares	2	4
42	0	Hacer las compras (alimentos, limpieza, etc.)	5	1
40	2	Llevar a los niños/as a los servicios médicos, dentista u otros controles	3	3
40	2	Cocinar	5	1
38	4	Cuidar a niños/as (darles de comer, bañar, vestir, acostar…)	4	2
42	0	Planchar	5	1
38	4	Acompañar a hijas/os en la realización de las tareas escolares	2	4
39	3	Tender la ropa	4	2
11	31	Arreglar el jardín y/o el huerto	1	5
39	3	Lavar los platos	4	2
14	28	Sacar la basura	2	4
41	1	Limpiar el baño	4	2
3	39	Realizar pequeñas actividades de reparación en el hogar	0	6
42	0	Ejercer de cuidado/a de personas dependientes	5	1
17	25	Realizar los cuidados de los animales de compañía	1	5

Las tareas vinculadas a las propias del ámbito doméstico se atribuyen mayoritariamente a las mujeres tanto si se observan las respuestas dadas por hombres como las dadas por mujeres.

Hombres y mujeres manifiestan posturas diversas cuando se trata de tareas relacionadas con los hijos y las hijas: mientras que el cuidado básico como el baño, dar de comer, etc. sí que es una tarea atribuida por ambos sexos a las mujeres, en el resto de las tareas relacionadas con los/as hijos/as (acompañamiento a las actividades extraescolares, acompañamiento a servicios médicos, dentista y otros controles y acompañamiento en la realización de las tareas escolares) las mujeres indican que recae fundamentalmente sobre las mismas la tarea mientras que los hombres indican que recae sobre los hombres la tarea (a excepción del acompañamiento a controles médicos que se adjudica al 50% a cada sexo).

En las tareas de mantenimiento del jardín, sacar la basura, realizar reparaciones en el hogar y cuidar de los animales de compañía, la mayoría de las mujeres y de los hombres posicionan la responsabilidad en estos últimos; sin embargo mientras que en el caso de las respuestas dadas por los hombres en todos los casos la adjudicación de estas tareas en ellos supera el 60% en el caso de las respuestas dadas por las mujeres no en todos los casos es así.

2.9. PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE DIFERENTES ASPECTOS.

Pregunta 39. Según su opinión, y para finalizar el cuestionario; señale, de la siguiente lista de afirmaciones, si considera que son verdaderas o falsas.

Respuestas de las Mujeres		Afirmación	Respuestas de los Hombres	
Verdadera	Falsa		Verdadera	Falsa
38	3	A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino	6	0
3	39	En los niveles jerárquicos superiores de las empresas u otras entidades se da un equilibrio entre el número de hombres y mujeres (gerencias, jefaturas, direcciones…)	0	6
1	41	Los hombres, como grupo social, cobran sueldos inferiores a las mujeres	0	6
39	3	Las mujeres son las primeras responsables de cuidar a niños/as y a personas con discapacidad y personas mayores dependientes	6	0
2	40	Hay más hombres con contratos a tiempo parcial que mujeres	1	5
30	12	Los hombres que acceden a un trabajo típicamente femenino a menudo llegan a ser directivos	2	4
37	5	En general, las mujeres sufren de forma más acusada las situaciones de crisis	4	2
18	24	Para los diferentes grupos de edad la tasa de empleo de las mujeres es siempre menor que la de los hombres	3	3
29	13	En el caso de los hombres el mayor incremento en la tasa de paro se sitúa en aquellos sin estudios o con estudios primarios. Mientras que en las mujeres el aumento mayor de la tasa de paro se produce en las que tienen estudios superiores	6	0
4	38	La mayoría de los accidentes laborales se produce en las mujeres	0	6
35	7	En la Formación Profesional de Grado Superior hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres	3	3
22	20	El alumnado extranjero matriculado en enseñanza no universitaria está compuesto mayoritariamente por hombres	3	3
36	6	El porcentaje de mujeres matriculadas y aprobadas en las pruebas de acceso a la universidad es mayor que el de los hombres	6	0
32	10	Más del 70% del alumnado universitario en carreras técnicas son hombres	5	1
40	2	El porcentaje de mujeres que terminan los estudios universitarios es mayor que el de los hombres	6	0
17	25	Participan más alumnos (hombres) en programas de formación para la inserción laboral que alumnas (mujeres)	0	6
4	38	Más del 70% del alumnado universitario matriculado en Ciencias de la Salud, son hombres	0	6
26	16	Leer la prensa y revistas de información general es una costumbre más frecuente en los hombres que en las mujeres	3	3
16	26	La población femenina utiliza en mayor medida el ordenador e internet	2	4
10	32	Entre los 46-65 años de edad, la tasa de pobreza femenina es menor que la masculina	2	4

29	13	En España, la mayoría de los hombres denunciados por violencia hacia las mujeres tienen nacionalidad española	5	1
11	31	El número de mujeres Consejeras del Gobierno de Canarias es casi igual al de hombres	2	4
38	4	En Canarias, las Concejalías ostentadas por mujeres han ido en aumento, aunque siguen siendo inferiores a las ocupadas por hombres	5	1
41	1	De las excedencias por cuidado de hijas/os en Canarias más del 95% son solicitadas por mujeres	6	0

A continuación se muestran los resultados correctos:

1	V	**2**	F	**3**	F	**4**	V	**5**	F
6	V	**7**	V	**8**	V	**9**	V	**10**	F
11	V	**12**	F	**13**	V	**14**	V	**15**	V
16	F	**17**	F	**18**	V	**19**	F	**20**	F
21	V	**22**	V	**23**	V	**24**	V		

Las afirmaciones han sido extraídas de diferentes fuentes:

- *Mujeres y Hombres en Canarias Edición 2011*. Instituto Canario de Estadística.
- *Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2009*. Instituto Nacional de Estadística.
- Ribas Bonet, María Antonia. *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*. Extraído de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf.
- *La crisis se ceba con las mujeres*. El País. 7 de marzo de 2012.

2.10. CONCLUSIONES

A. Datos de la entidad con compromiso de participación y su representante.

Las entidades con el compromiso de participación firmado ascienden a un total de 74 y las/os agentes clave son 96 personas que forman parte de alguna de las entidades anteriores. El cuestionario 3PI ha sido contestado por 48 personas por lo tanto la participación ha sido del 50%. En cuanto a los sexos, las mujeres han participado en un 49,41% y los hombres en un 54,54%.

Por entidades los resultados han sido los siguientes:

- Ayuntamientos: responden al cuestionario el 54,84% de la totalidad de los agentes clave. La participación de las mujeres es del 54,84% y de los hombres del 100%.
- Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género del Cabildo Insular de Tenerife: al cuestionario han contestado más personas de las que pertenecen a la Comisión Interdepartamental, ya que por iniciativa de los y las miembros de la Comisión se distribuyó también a las Jefaturas de Servicio de aquellas áreas que la conforman, por lo que hay más cuestionarios que participantes de la Comisión.
- Consejo Insular de la Mujer: responden al cuestionario el 36,36% de las personas que forman parte del Consejo. Por sexos han contestado el 40% de las mujeres y ningún hombre.
- Empresas: responden al cuestionario el 50% de las personas provenientes de empresas. Tanto mujeres como hombres han participado en un 50%.
- Fundaciones, Federaciones, ONG y Colegios Profesionales: responden al cuestionario el 29,41% de las personas provenientes de este tipo de entidades. Las mujeres lo hacen en un 38,46% y ninguno de los hombres participa.

- Sindicatos: responden el 100% de las personas participantes, todas ellas mujeres.
- Partidos políticos: de las cuatro personas agentes clave del Marco Estratégico pertenecientes a los tres partidos políticos con compromiso firmado no responde ninguna al cuestionario.

El perfil de agente clave que contesta al cuestionario es el siguiente: mujer que trabaja en un ayuntamiento, con edades comprendidas entre los 41 y los 50 años y con estudios universitarios de grado superior.

B. Percepción y pertinencia de las políticas de igualdad.

B.1. Aspectos generales:

La legislación que más se conoce por parte de las agentes clave es aquella relacionada directamente con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya sea de ámbito estatal o autonómico. Sin embargo entre los agentes clave se da un desconocimiento generalizado en las leyes favorecedoras de la igualdad. Lo que no implica que las medidas de acción positiva se consideren necesarias, siendo los impactos más destacados por ambos sexos aquellos relacionados con la visibilización y la concienciación social sobre las discriminaciones hacia las mujeres que, a su vez, ha favorecido que los hombres asuman la importancia de su implicación en la consecución de una sociedad más igualitaria y justa, el aumento de la corresponsabilidad y la mayor participación de las mujeres en el ámbito político.

B.2. Las políticas locales de igualdad en la isla de Tenerife:

El avance en políticas de igualdad de género en la isla de Tenerife ha sido muy significativo aunque para conseguir una igualdad real y efectiva hay que seguir trabajando en este sentido. No se vincula este avance al compromiso político ya que más de la mitad de las personas agentes clave consideran que éste es escaso, mientras que sí que se vincula al impulso dado por el movimiento feminista.

Se considera el desarrollo de políticas de igualdad como algo prioritario y la formación especializada en género para el diseño, planificación y evaluación de las políticas de igualdad como fundamental.

Entre las instituciones que diseñan, planifican y desarrollan políticas a nivel europeo, estatal, regional e insular, la mejor valorada en cuanto a las actuaciones que ha desarrollado para impulsar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el Cabildo Insular de Tenerife, del cual se considera que sus políticas de igualdad han sido necesarias y coherentes, sin embargo la efectividad, eficacia y eficiencia no gozan de una consideración tan positiva, especialmente el primer aspecto.

Casi la totalidad de los y las agentes clave tiene conocimiento sobre las acciones desarrolladas por el Cabildo Insular de Tenerife, siendo las mejor valoradas aquellas vinculadas con la formación y la sensibilización en diferentes ámbitos, las acciones desarrolladas con las asociaciones de mujeres tendentes a su dinamización y fortalecimiento, el impulso de los Planes Municipales de Igualdad, la creación y los servicios ofertados por el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género o el propio Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife.

Existe un conocimiento sobre el desarrollo de medidas de acción positiva en los ayuntamientos muy aproximado a la realidad ya que mayoritariamente las y los agentes clave consideran que a pesar de no tener en todos los ayuntamientos un Plan de Igualdad Municipal sí que en todos ellos se desarrollan acciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual queda constatado en el análisis sobre la repercusión de la normativa en las Administraciones Locales de Tenerife.

C. Políticas de igualdad en las entidades con compromiso de participación.

C.1. Organización interna:

Entidades públicas:

Ayuntamientos y Cabildo Insular de Tenerife (Comisión Interdepartamental de Igualdad de Género) son los dos tipos de entidades públicas que se engloban bajo este epígrafe en todas las preguntas.

A destacar:

- En la mayoría existen un área o departamento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero se carece de una Comisión o Comité de Igualdad.
- Solamente 5 ayuntamientos indican tener un recurso externo de asesoramiento especializado en género, por lo que se infiere que el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género no se considera como tal a pesar de tener entre sus servicios una asesoría en género destinado a entidades públicas y privadas.
- Se da una importante carencia en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que solamente en 5 ocasiones se indica que la entidad tiene un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a cuya negociación están obligadas según el artículo 62.

Entidades privadas:

Entre las entidades privadas se aglutinan las asociaciones de mujeres, las empresas, fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales y los sindicatos. A destacar:

- No todas las asociaciones de mujeres de la isla de Tenerife recogen en sus estatutos el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no está siendo considerado en el seno de las empresas como parte de la Responsabilidad Social Corporativa, a pesar de tener Comisión o Comité de Igualdad así como Plan de Igualdad en la organización empresarial.
- El Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género no se identifica como un recurso de asesoramiento especializado en género.

C.2. Medidas garantes de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las plantillas:

Entidades públicas:

A destacar:

- De los ayuntamientos más personas indican que no se han puesto en marcha medidas que las que indican que si se han puesto, recogiéndose en escasas ocasiones las medidas en algún documento y en menos ocasiones todavía se facilita el documento si es que existe al personal para su información y conocimiento.
- En el Cabildo Insular de Tenerife no todas las personas tienen conocimiento de la existencia o no de este tipo de medidas y tampoco es común la información a la plantilla ni el recogimiento de las aquellas en un documento.

Entidades privadas:

A destacar:

- Las que más medidas de conciliación indican tener son las fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales.
- En las empresas sí que se han puesto en marcha medidas de conciliación sin embargo o no se aplican o se aplican con dificultad para quien las solicita y en ningún caso la plantilla está informada y tiene conocimiento

sobre las mismas ya que cuando existe un documento que las recoge no se le administra.

Tanto de entidades públicas como de entidades privadas las medidas mejor valoradas han sido aquellas vinculadas al horario flexible y al cuidado de personas dependientes.

C.3. Medidas específicas de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Entidades públicas:

A destacar:

- No todos los ayuntamientos desarrollan algún tipo de medida específica ya que 4 de los 17 no contestan a la pregunta vinculada a esta materia.
- Poco más de la mitad de los ayuntamientos indican hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes y cooperar y potenciar relaciones con entidades e instituciones que centran su labor en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es decir, dos medidas que no conllevan un incremento del presupuesto municipal. Por lo tanto, todavía en muchos ayuntamientos no se tiene en consideración el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas desde todas las áreas o departamentos municipales.
- En muy pocas ocasiones encontramos ayuntamientos donde se convoquen ayudas económicas para la implantación de acciones que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se introduzcan mecanismos objetivos y transparentes en los procesos de selección o se hayan puesto en marcha medidas de conciliación que vayan más allá de lo estipulado por ley.
- En el Cabildo Insular de Tenerife tampoco se atiende al uso del lenguaje e imágenes no sexistas y el compromiso de la Corporación no queda reflejado en los documentos internos ni entre sus valores y principios.

Entidades privadas:

A destacar:

- Las entidades que forman parte del Consejo Insular de la Mujer son proclives a poner en marcha medidas de igualdad, a excepción de convocar ayudas económicas para la implantación de acciones cuyo objetivo sea la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir mecanismos que aseguren la objetividad y transparencia en los procesos de selección.
- Las empresas prácticamente no ponen en marcha medidas específicas que muestren su compromiso con la igualdad. Las únicas medidas que desarrollan tienen que ver con el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, la puesta en marcha de medidas de conciliación más allá de lo estipulado por ley y la impartición de cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ninguna indica impartir cursos de formación en horario laboral ni garantizar la objetividad y transparencia en los procesos selectivos de personal.
- La cooperación y potenciación de relaciones con otras entidades para promover la igualdad es la medida más implementada por fundaciones, federaciones, ONG y colegios profesionales. Así mismo en su mayoría indican poner en marcha medidas relativas al uso del lenguaje e imágenes no sexistas, mostrar su compromiso con la igualdad al tenerla entre los valores y principios de su entidad (aunque pocas indican mostrar este compromiso en la información que recogen en los documentos internos) e impartir cursos de formación en horario laboral.

D. Percepción sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y discriminaciones por razón de sexo.

Mayoritariamente los hombres y las mujeres agentes clave consideran que la libertad de decisión de las mujeres sobre su propia vida es bastante elevada, aunque sigue habiendo un alto porcentaje de mujeres que entienden que esa libertad está muy limitada todavía.

No obstante, se pone de manifiesto la opinión general de que en los últimos 20 años la vida de las mujeres ha cambiado siendo un condicionante clave de ese cambio las políticas de igualdad, sobre todo en cuanto a las cotas de libertad, autonomía e independencia de las que goza actualmente, la mayor sensibilización y concienciación social hacia las discriminaciones por razón de sexo, el apoyo del marco legislativo hacia la erradicación de las desigualdades o la mayor participación en ámbitos como la educación/formación, el empleo, los cargos de toma de decisiones, la sociedad civil, etc.

Las y los agentes clave manifiestan en su gran mayoría que las mujeres son discriminadas con respecto a los hombres y que esa discriminación les produce malestar, fundamentalmente en aspectos como la violencia contra las mujeres, las desigualdades que se dan en el ámbito laboral, familiar o económico, así como en la perpetuación de los roles y estereotipos de género a través del proceso de socialización diferencial de género, entre otros.

E. Influencia de la socialización diferencial de género ante diferentes aspectos.

E.1. Percepción de los problemas a los que deben enfrentarse mujeres y hombres en su vida cotidiana.

Los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres son la falta de empleo, la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la falta de valoración del trabajo doméstico que realizan las mujeres, mientras que el acceso a los métodos anticonceptivos, los embarazos no deseados y la falta de tiempo para compartir con su familia son los problemas menos graves a los que deben enfrentarse.

Cabe destacar las diferentes percepciones que se producen entre mujeres y hombres a la hora de definir los problemas más o menos graves a los que se enfrentan las mujeres, mientras que la falta de tiempo para compartir con la familia y los embarazos no deseados han sido definidos por las propias mujeres como poco graves para ellas, los hombre entienden que estos dos problemas son graves para las mujeres ya que el 80% de los hombres los valoran entre los 6 primeros puestos de gravedad.

Así mismo se dan percepciones diversas cuando se trata de los problemas a los que se enfrentan los hombres. Parece existir un consenso en que el mayor problema al que se enfrentan los hombres es la falta de empleo, sin embargo mientras que las mujeres consideran como un problema para los hombres la falta de tiempo para estar con su familia para los propios hombres esto no supone un problema y mientras que la falta de tiempo para él se considera por los hombres como un problema al que deben enfrentarse para mujeres no lo es.

E.2. Percepción de los aspectos que favorecen la satisfacción personal de mujeres y hombres.

La autonomía económica, personal y de decisión son los aspectos que tanto hombres como mujeres consideran prioritarios para que, tanto una mujer como un hombre, sientan que están satisfechas y satisfechos con su vida.

A pesar de este acuerdo y de la misma manera que sucede cuando hacemos referencia a los problemas a los que se enfrentan mujeres y hombres, existen diferencias en las percepciones sobre las condiciones que debe reunir una mujer y un hombre para sentir satisfacción con su vida. En este sentido:

- Los hombres le dan más valor a la maternidad que las mujeres para la satisfacción de estas últimas.

- El bienestar de los hijos e hijas es considerado como prioritario por ambos sexos cuando se trata de la satisfacción de las mujeres, mientras que al tratarse de la satisfacción de los hombres son estos quienes más lo valoran.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad se sitúan como importantes para la satisfacción de las mujeres, mientras que para la satisfacción de los hombres el primer aspecto sí que adquiere relevancia para los propios hombres pero para las mujeres no la tiene.

La satisfacción de las mujeres se sigue vinculando en mayor medida que la satisfacción de los hombres a aquellos aspectos ligados a lo doméstico, al ámbito de lo privado; de la misma manera que la satisfacción de los hombres se sigue vinculando en mayor medida que la satisfacción de las mujeres q aquellos aspectos ligados al ámbito de lo público.

F. Pertinencia de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Mujeres y hombres consideran que las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son pertinentes en todos los casos aunque las mujeres son más rotundas en este sentido.

La igualdad retributiva, la coeducación, el recrudecimiento de las sanciones por violencia de género y la sensibilización y formación del profesorado son las cuatro medidas que tanto hombres como mujeres consideran más importantes.

G. Percepción de las actuaciones en materia de violencia de género.

Las leyes estatal y autonómica que inciden directamente sobre la violencia de género son consideradas como muy necesarias por la mayor parte de los y las agentes clave, mientras que cuando se trata de la efectividad, eficacia y eficiencia de las mismas las valoraciones se sitúan en un término medio que nos indica que no han conseguido del todo los efectos deseados, ni se están logrando los resultados esperados, ni los recursos se han usado de una manera óptima para tales fines.

Mayoritariamente, tanto mujeres como hombres, consideran que la incidencia de la violencia de género se ha mantenido igual desde la aprobación de las leyes citadas y que las medidas adoptadas por el Cabildo Insular de Tenerife en esta materia han sido insuficientes.

H. Apreciaciones sobre la corresponsabilidad.

Las tareas asignadas por la socialización diferencial de género a las mujeres, propias del ámbito doméstico, son atribuidas como principales responsables a las mujeres, a excepción de aquellas que también en el marco de lo doméstico han sido atribuidas a los hombres en ese mismo proceso de socialización.

Se da una percepción diferente en cuanto a las responsabilidad para con los hijos e hijas según la cual mujeres y hombres se autoatribuyen la responsabilidad principal.

I. Percepción de la realidad de mujeres y hombres sobre diferentes aspectos.

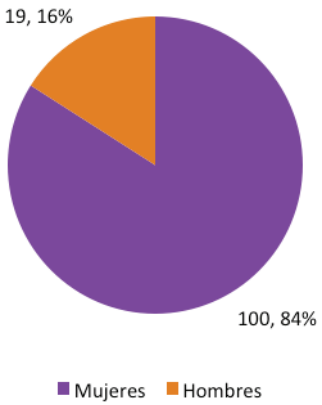
Las y los agentes clave conocen la realidad canaria en cuanto a las desigualdades de género.

3. INFORME SOBRE LA PERTINENCIA Y PERCEPCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

POBLACIÓN

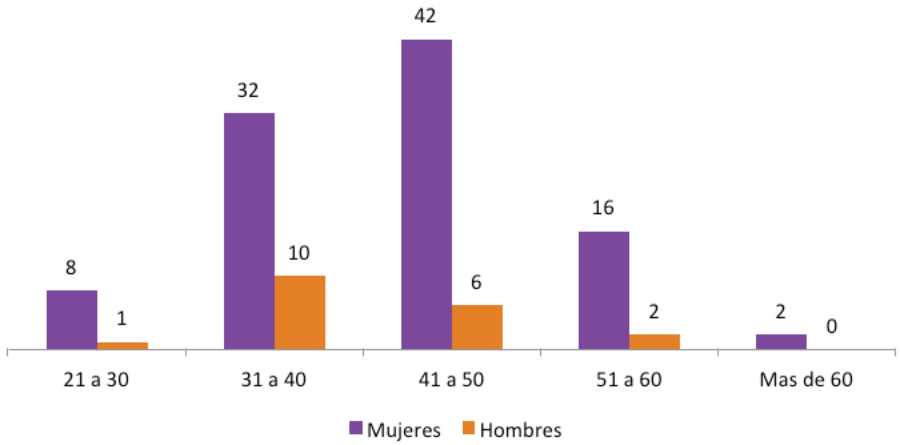
3.1. DATOS PROFESIONALES Y PERSONALES DE LAS PERSONAS QUE CUMPLIMENTARON LA ENCUESTA.

PREGUNTA 1. Sexo.



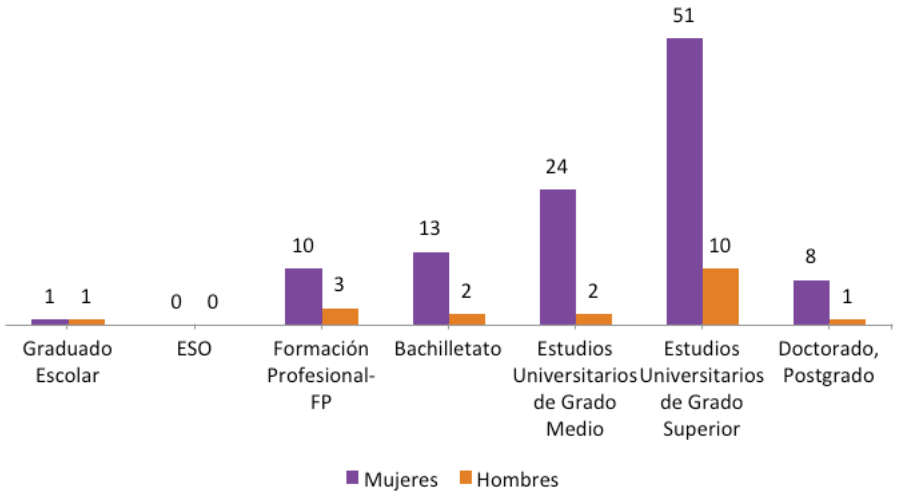
El cuestionario ha sido respondido mayoritariamente por mujeres residentes en la isla de Tenerife, representando al 84% de las personas participantes.

PREGUNTA 2. Edad.



La franja con mayor representación en el caso de las mujeres corresponde al intervalo de 41 a 50 años, siendo en el caso de los hombres el de 31 a 40 años.

PREGUNTA 3. Titulación máxima alcanzada.



Tanto las mujeres como los hombres encuestados tienen un alto nivel de estudios ya que mayoritariamente se encuentran bajo la categoría "Estudios Universitarios de Grado Superior". En segundo lugar las mujeres se encuentran en "Estudios Universitarios de Grado Medio" y los hombres en "Formación Profesional".

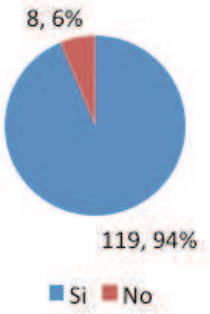
PREGUNTA 4. Profesión que desempeña.

Mujeres y hombres presentan un amplio perfil profesional, tal y como muestran las siguientes tablas:

Profesión	Nº mujeres	Profesión	Nº mujeres
Abogada	2	Coordinadora formación	1
Administrativa	12	Desempleada	7
Agente de empleo y AEDL	5	Directiva (empresa)	1
Agente de igualdad	1	Docente	3
Ama de casa	2	Economista	1
Animadora sociocultural	1	Educadora	2
Artista	1	Educadora ambiental	1
Asesora (técnica)	1	Empresaria (agrícola)	1
Aux. Administrativo	5	Estudiante	1
Comercial	3	Florista	1
Concejala	1	Funcionaria	8
Consultora	2	Gerente	3
Industria alimentaria	1	Psicóloga	2
Ingeniera industrial	1	Recepcionista	1
Investigadora cientifica	1	Socióloga	1
Jefa de equipo	1	Técnica agraria	1
Jefa recursos humanos	1	Técnica calidad y medio ambiente	1
Jubilada	1	Técnica en formación	1
Mando intermedio	1	Técnica en orientación	1
Médica	3	Técnica grado medio	1
Monitora	1	Técnica grado superior	1
Orientación laboral	2	Técnica planificación y gestión social	1
Preparadora laboral	1	Trabajadora social	5
Profesora	3	Traductora	1
TOTAL	100		

Profesión	Nº Hombres	Profesión	Nº Hombres
Responsable RRHH	2	AEDL	1
Técnico en ONG	1	Peón frigorista	1
Asesor independiente	1	Empresario	1
Funcionario	2	Aux. administrativo	1
Economista	1	Administrativo	3
Administrador (empresa)	1	Sanitario	1
Gerente de Empresa	1	NS/ No Contesta	1
Director Técnico	1	TOTAL	19

PREGUNTA 5. ¿Reside usted en la isla de Tenerife?



PREGUNTA 6. Señale el municipio en el que reside.

Municipio	Mujeres	Hombres	Municipio	Mujeres	Hombres
Adeje	1		**La Matanza de Acentejo**	2	
Arona		3	**La Orotava**	6	2
Candelaria	2		**La Victoria de Acentejo**	2	
El Rosario	3	2	**Los Realejos**	1	
El Sauzal	2		**Los Silos**	1	
Fasnia	1		**Puerto de la Cruz**	3	1
Granadilla de Abona	1		**Santa Cruz de Tenerife**	37	5
Guía de Isora	1		**Santiago del Teide**	1	
Güimar	1	1	**Tacoronte**	4	1
Icod de los Vino		1	**Tegueste**	4	
La Laguna	27	3	***TOTAL***	***100***	***19***

Las personas que han participado en la cumplimentación del cuestionario provienen de 21 municipios de la isla de Tenerife de los 31 que la componen. Fundamentalmente son de los municipios de Santa Cruz de Tenerife y San Cristóbal de La Laguna.

Los municipios que no cuenta con representación alguna son: Arafo, Arico, Buenavista del Norte, El Tanque, Garachico,La Guancha, San Juan de la Rambla, San Miguel de Abona, Santa Úrsula y Vilaflor.

3.2. PERCEPCIÓN Y PERTINENCIA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

PREGUNTA 7. ¿Qué entiende usted por "Políticas de Igualdad de Género"?

La respuesta a esta pregunta es de carácter abierto, por lo tanto cada persona ha realizado una definición subjetiva sobre las políticas de igualdad de género. Para su presentación se han agrupado las diferentes definiciones según el concepto principal al que hace referencia, dando como resultado las siguientes categorías:

- Acciones de formación y sensibilización.
- Acciones en el marco de las empresas.
- Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
- Acciones contra la desigualdad y discriminación por razón de sexo.
- Acciones en el ámbito doméstico.
- Acciones relacionadas con los derechos.
- Acciones legales.
- Acciones que se refieren al ámbito laboral y económico.
- Acciones dirigidas a las mujeres.
- Otras definiciones.

Respuestas de las mujeres:

Acciones de formación y sensibilización

- Sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar un modelo de enseñanza basado en la igualdad de trato y de oportunidades para niñas y niños.

- Actuaciones en materia de igualdad de género que se desarrollan desde las áreas específicas de los ayuntamientos. Mediante estas actuaciones se pretende sensibilizar a la población en el tema, basándonos en un estudio previo hecho sobre cómo está el tema en el municipio.

Acciones en el marco de las empresas

- *L*as empresas activen un protocolo ante los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las pymes, micro-pymes cuenten con un plan de igualdad.
- Las empresas y/o entidades den la posibilidad a los y las trabajadoras de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral Acciones dirigidas a favorecer políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres

- Acciones encaminadas a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los aspectos (educación, trabajo, opiniones, vida, derechos, etc.)
- Acciones implementadas desde la administración pública que están encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como la lucha contra la violencia de género.
- Acciones que deben aplicarse en la empresa pública y privada así como en los ámbitos formativos para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y visible.
- Acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que eduquen en igualdad, que favorezcan la promoción de las mujeres en todos los ámbitos, que eviten discriminación por cuestión de sexo, que potencien la participación en igualdad en todos los terrenos.
- Actuaciones dirigidas desde las administraciones públicas o desde entidades privadas, tendentes a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural, política, cultural, etc.
- Actuaciones concretas a realizar, en pos de lograr una efectiva igualdad en cuanto a derechos que se hayan mermados o anulados sin más excusa que la de ser de un sexo diferente.
- Acciones que se ponen en marcha para conseguir que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.
- Aplicar los mismos criterios para hombres y mujeres.
- Aquellas políticas tendentes a conseguir la igualdad en todos los ámbitos entre hombres y mujeres favoreciendo el pleno desarrollo de unos y otros.
- Aquellas que se realizan para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Conjunto de estrategias para promover la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, ante situaciones tradicionales de desequilibrio que perjudican fundamentalmente a las mujeres.
- Cualquier medida que promocione la igualdad entre hombres y mujeres.
- El conjunto de iniciativas orientadas a fomentar la igualdad y a corregir las desigualdades entre géneros.
- Elaboración e implementación de programas y planes que desarrollen actuaciones para el fomento de la igualdad entre los sexos.
- Es una política social en la que se busca la equidad entre mujeres y hombres en cualquier campo.
- Estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades y derechos con independencia del género.

- Las directrices que gestionan las líneas de actuación en materia de igualdad de género. Implementación de estrategias y acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: educativo, económico, social, laboral...
- La igualdad entre hombres y mujeres obteniendo el mismo trato tanto profesional como personalmente.
- Las acciones que se desarrollan desde las diferentes instituciones, administraciones, asociaciones... para la igualdad de género, es decir, para que no haya diferencias entre los hombres y mujeres y que las mujeres tengan el mismo papel que los hombres en la sociedad actual y que sean respetadas y aceptadas como tal.
- La igualdad, a nivel mundial: ONU, estatal y autonómico, existe formalmente, jurídicamente, dicho de otra manera hay leyes, pero otra cosa es, el día a día de las mujeres en su vida personal, familiar y laboral . Se ha avanzado mucho, pero queda todavía un camino, las políticas de igualdad son la garantía de futuro para lograr una igualdad plena.
- Lucha de igualdad entre mujeres y hombres
- La que persigue, y por lo tanto trabaja seriamente, en una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito social.
- El medio para lograr la igualdad, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades
- Aquellas iniciativas públicas que incentiven la igualdad entre hombres y mujeres.
- Aquellas políticas encaminadas a favorecer la igualdad entre ambos sexos.
- Para mi humilde entender son aquellas que permiten tanto a hombres como mujeres acceder en caso de tener la preparación y experiencia adecuadas a todo lo que se propongan. Políticas que ayudan a situar a la mujer en igualdad de posición y oportunidades de desarrollo que al hombre.
- Políticas dirigidas a fomentar un cambio estructural en la sociedad que promueva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Políticas encaminadas a la consecución de la igualdad plena entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Políticas encaminadas a remover los obstáculos que impiden el pleno desarrollo de las personas y su integración en la vida económica, laboral, cultural y social.
- Aluden a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.
- Suponen incorporar las políticas específicas de igualdad en todas las políticas generales desde una perspectiva de género.
- Políticas que busquen y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Políticas que persiguen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Políticas transversales que se traducen en tratar y ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas independientemente de su sexo. Políticas que fomenten acciones y actuaciones que favorezcan a ambos sexos, y que intenten aminorar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- Medidas para conseguir las mismas oportunidades entre el hombre y la mujer. Mismas oportunidades, sin importar el género.
- Son aquellas políticas que persiguen la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Políticas que faciliten, impulsen y obliguen a que cada género tenga un tratamiento lo más igualitario posible en los ámbitos laboral, jurídico y educativo entre otros.
- Todas aquellas acciones que favorecen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público.

- Todas aquellas acciones que se llevan a cabo para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Todas aquellas iniciativas que garanticen igualdad de derechos y deberes a hombres y a mujeres. Tanto el hombre como la mujer tienen la misma igualdad.
- Que se desarrollaran teniendo en cuenta a ambos sexos.
- Son las acciones de la administración pública que luchan por la igualdad entre hombres y mujeres en lo público y en lo privado. Objetivo universal y básico para el desarrollo de las naciones y de la pobreza en general.

Acciones contra la desigualdad y discriminación por razón de sexo

- Medidas que promuevan la igualdad entre sexos y, más específicamente, que excluya la discriminación hacia la mujer.
- Crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres.
- Actuaciones encaminadas a evitar discriminaciones por razón de sexo (prefiero la palabra "sexo" que no "género", aunque sea políticamente incorrecto decirlo en un foro como este).
- Políticas destinadas a eliminar la discriminación por razón del sexo en cualquiera de las áreas de la vida en las que se desenvuelven las personas.
- Hacer que todo sea igual para ambos géneros sin discriminación.
- Las encaminadas a reducir la desigualdad de género y la discriminación de las mujeres que existe en nuestra sociedad patriarcal.
- Las medidas que toman para eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres en oportunidades de acceso y desarrollo en ámbitos como el educativo, laboral, económico, político…etc.
- Medidas encaminadas a lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades tanto de hombres como de mujeres, especialmente de estas dado que siguen habiendo situaciones de desigualdad y discriminación.
- No discriminación laboral ni social por sexo.
- No discriminación social hacia las mujeres.
- Todas aquellas acciones dirigidas a minorar o hacer desaparecer cualquier tipo de desigualdad en todos los ámbitos que diferencien a las personas por razón de su sexo.
- Las destinadas a deshacer las cuotas acaparadas por el sexo masculino, en todos los ámbitos, así como la desigualdad en el salario estipulado en función del sexo, "techo de cristal".
- Todas aquellas actuaciones encaminadas a evitar desigualdades entre hombres y mujeres.
- Aquellas que tienen como finalidad que no existan diferencias ni laborales ni sociales o de otra índole entre mujeres y hombres.
- Aquellas referidas a regular y equiparar las actuales diferencias existentes entre hombres y mujeres en multitud de ámbitos, no solo a nivel económico, laboral, de oportunidades, etc….sino también a nivel social.
- Que no existe diferencia entre hombres y mujeres. Ello no quiere decir que hombres y mujeres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de la condición de ser hombre o mujer Que todos somos iguales ante la ley. Tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones.
- Que no exista diferencias.
- Acciones que favorezcan la integración social de las personas independientemente de su género.
- Aquellas dirigidas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y cuyo objetivo final es la igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su sexo.
- Aquellas políticas destinadas a eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito (laboral, personal, etc.).

- Conjunto de actuaciones que ponen en marcha entidades públicas y privadas con el objetivo de erradicar las desigualdades de género y conseguir la igualdad real y efectiva.

Acciones en el ámbito doméstico

- Aquellas encaminadas a la igualdad en el ámbito doméstico en cuanto a responsabilidades familiares y domésticas, en el ámbito laboral igualdad de obligaciones y responsabilidades, acceso a cargo directivos en función de la valía no del sexo y las responsabilidades familiares, en el ámbito social igualdad de participación en la toma de decisiones y responsabilidad política.
- Evitar la discriminación de la mujer por su condición de madre, trabajadora, responsable de la familia. Concienciar a las mujeres de que la única función en la que deben ser valoradas no se limitan a su labor como madre, esposa y administradora del hogar.

Acciones relacionadas con los derechos

- Aquellas que aseguran que los derechos que asisten a cualquier persona son los mismos independientemente de su sexo; amparándola cuando se prevé que se puede producir una situación discriminatoria, o actuando inmediatamente cuando ya se ha producido, al objeto de restablecer una situación de igualdad.
- La igualdad de género supone el pleno derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.
- El respeto y las mismas condiciones y oportunidades tanto para mujeres como para hombres: todos somos iguales indistintamente de ser hombre o mujer.
- Aquellas en las que se mantiene el equilibrio (derechos, oportunidades, accesibilidad etc...) Entre hombres y mujeres y/o se incluyen medidas que compensen desequilibrios.
- Los mismos derechos e igualdad de condiciones.
- Todas aquellas iniciativas que garanticen igualdad de derechos y deberes a hombres y a mujeres.
- Solo utilizando los derechos políticos se sabe usar la libertad, que por lo tanto las mujeres no podemos estar privadas de nuestros derechos políticos, porque además de tenerlos es un derecho natural, por ser seres humanos. Las mismas oportunidades para hombres que para las mujeres.
- Trabajar para *que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes.*

Acciones legales

- Crear normas y directrices para evitar la discriminación de las mujeres.
- Leyes que hacen efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito jurídico, laboral, de acceso a los recursos, etc. etc.
- Igualdad de oportunidades y leyes entre hombres y mujeres.
- La elaboración y ejecución de normativas que permitan la igualdad real de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, sin discriminación positiva hacia ninguno de los dos géneros pero teniendo en cuenta las particularidades de cada género.
- Una ley aprobada en el congreso de los diputados en la que se aprueba la condición de tener las mismas oportunidades, respeto, derechos, y paridad equilibrándolo al sexo masculino.

- Serie de medidas a nivel legislativo-normativo en busca de una igualdad real entre mujeres y hombres.
- Que sea eso ... una ley que nos iguale y en las mismas circunstancias no se valore el hecho de ser hombre o mujer.
- Acciones y medidas legales que garantizan a la mujer el disfrute de los mismos derechos que los hombres, en igualdad de condiciones.

Acciones que se refieren al ámbito laboral y económico

- Acciones que permitan tratar de igual forma a los hombres y mujeres: acceso al mismo tipo de puestos de trabajo, remuneración según valía y no según género.
- Mismo trabajo por mismo salario.
- Políticas que vayan encaminadas a que no haya diferencias a la hora de contratar a un hombre que a una mujer, ni diferencia en el sueldo percibido por hacer el mismo trabajo.

Acciones dirigidas a las mujeres

- Líneas de trabajo o proyectos para mejorar las condiciones económicas y los derechos sociales de las mujeres.
- Son mecanismos y estrategias para avanzar en conseguir y garantizar la autonomía plena de las mujeres.
- Priorización de las necesidades de las mujeres, fundamentada de la realidad social y económica de estas, a la hora de tomar decisiones políticas en todas las áreas.
- Que hay que tener en cuenta la idiosincrasia de la mujer, sobre todo que se pueda conciliar la vida laboral con la familiar, (pero de verdad).
- Toda aquella política cuyo objetivo sea la mejora sustancial del colectivo de mujeres encaminada a reducir las diferencias que existen con respecto al género masculino.
- Acciones positivas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Aquellas acciones diseñadas por los poderes públicos competentes, encaminadas a facilitar la integración de la mujer en el mundo laboral en condiciones de igualdad, así como a nivel académico y, en general, para su integración en la sociedad en condiciones de igualdad. Estas políticas pueden y deben incluir acciones de discriminación positiva, a fin de salvar las distancias actualmente existentes.

Otras definiciones

- Un absurdo obsoleto. Prefiero “políticas por igualdad de valía”.
- U*na chorrada.*

Respuestas de los hombres:

Acciones que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres

- Políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Equiparar las oportunidades entre hombres y mujeres.
- Directrices y acciones asociadas a objetivos de igualdad hombre-mujer.
- Políticas para fomentar la igualdad de sexos.
- Igualdad de derechos efectiva entre mujeres y hombres.
- Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Las que favorezcan la igualdad de oportunidades y limiten la discriminación por razón de sexo.
- Que las actuaciones derechos y obligaciones no hagan diferencia entre las personas por razón de sexo.
- Aquellas políticas que intentan equipar las condiciones del sexo femenino con las del masculino.
- Todas aquellas políticas que se realizan para alcanzar una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, sin que ninguno de los géneros salga discriminado por el otro en ningún ámbito de la vida, ya sea social, laboral o económica.
- Equilibrio social de la ciudadanía sin distinción de género.
- Igualdad entre hombres y mujeres en todo.

Acciones relacionadas con los derechos

- Labores + funciones + derechos + obligaciones = hombre y mujer.

Acciones legales

- Todos aquellos enfoques legislativos que ayuden a reducir las diferencias de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, rechazando discriminaciones y abusos.
- Acciones contra la desigualdad y discriminación por razones de sexo
- Políticas dirigidas para eliminar diferencias entre hombres y mujeres en el terreno laboral igualando los sueldos, etc.
- Que se minimicen las diferencias existentes entre hombres y mujeres.
- Destruir la dicotomía hombre-mujer en el acceso y desarrollo de las actividades sociales, laborales, educativas, etc.

Otras definiciones

- Invento para que políticos y vividores de ONG tengan de que vivir del cuento y discriminar a los hombres.
- DEBERÍA SER una política que trabajara en pro de que mujeres y hombres debemos gozar las mismas oportunidades, que como seres somos iguales en el merecimiento. Es un conjunto de políticas engañosas que introducen medidas discriminatorias positivas hacia las mujeres contra los hombres, olvidando que hay muchos hombres que ya trabajan/ban por la igualdad. (independientemente de que de forma temporal sí hicieran falta por el evidente maltrato histórico que recibía la mujer).

La mayoría de las mujeres y hombres que han participado en esta encuesta definen las políticas de igualdad mayoritariamente en relación a acciones que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo.

Se observa en muchas ocasiones una vinculación directa del desarrollo de las políticas de igualdad con las administraciones públicas y una dificultad para distinguir entre diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

En pocas ocasiones se observa una definición completa de las políticas de igualdad, sino que se centran en un aspecto determinado de las políticas de igualdad: modelo de enseñanza igualitario, planes de igualdad en empresa, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Cabe destacar algunas visiones negativas de las políticas de igualdad como políticas inútiles, lo cual podría deberse a la falta de conocimiento que existe sobre la finalidad de las políticas de igualdad.

PREGUNTA 8. Señale las afirmaciones con las que esté de acuerdo.

En esta pregunta no hay limitación a la hora de elegir el número de afirmaciones para la persona que esté respondiendo, arrojando los siguientes resultados:

Mujeres	% Mujeres	Afirmación	Hombres	% Hombres
7	7%	Ya existe igualdad entre mujeres y hombres, las leyes así lo recogen	6	32%
78	**78%**	El trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prioritario	11	58%
3	3%	Esto de la igualdad es una moda	2	11%
2	2%	Este tipo de políticas solo benefician a las mujeres	4	21%
1	1%	Las desigualdades entre mujeres y hombres desaparecen por sí solas, sin hacer nada	0	0%
6	6%	El Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre el ámbito privado (intrafamiliar)	3	16%
52	**52%**	El impulso esencial para que el tema de la desigualdad de género entrar en la agenda de los poderes públicos se debe al movimiento feminista	7	37%
2	2%	Las políticas de igualdad de género discriminan a los hombres	4	21%
2	2%	El trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sirve de nada	1	5%
96	**96%**	Se ha logrado superar obstáculos, pero aún hay que seguir trabajando para conseguir una igualdad real y efectiva	17	89%

Las dos respuestas mayoritarias en las mujeres apoyan la necesidad del desarrollo de políticas de igualdad, ya que el 96% ha señalado que a pesar de los avances conseguidos hay que seguir trabajando y el 78% entiende que el trabajo en igualdad de oportunidades es prioritario. No obstante, siguen habiendo mujeres que desvirtúan el concepto de las políticas de igualdad ya que en 22 ocasiones marcan afirmaciones como que las políticas de igualdad son una moda, que solo benefician a las mujeres o que las desigualdades desaparecen sin necesidad de una intervención externa, entre otras.

Por su parte, los hombres también consideran que hay que seguir trabajando para la consecución de la igualdad real y efectiva (el 89% así lo manifiesta). Sin embargo y a pesar de ser la segunda afirmación más marcada, no entienden tan claramente como lo hacen las mujeres que el trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea prioritario.

También entre los hombres existen reticencias hacia las políticas de igualdad y distorsiones de sus objetivos, en mayor medida que entre las mujeres, ya que por ejemplo un 21% (4 de 19) manifiestan que las políticas de igualdad solo benefician a las mujeres y que discriminan a los hombres.

No parece haber entre la población un conocimiento sobre la importancia del movimiento feminista en la evolución de las políticas de igualdad, ya que es marcada por el 52% de las mujeres y por el 37% de los hombres.

Cabe destacar que la cuarta respuesta más marcada por los hombres con un 32% es aquella según la cual se afirma que la igualdad entre mujeres y hombres ya está conseguida gracias a la legislación, lo que incide en la todavía falta de sensibilización y concienciación sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

Esta pregunta recoge un espacio denominado "Otros" donde poder reflejar alguna afirmación no contemplada entre las opciones propuestas. Los resultados han sido los siguientes:

Aportaciones de las mujeres:

Otros

- En el día a día se observa que la igualdad entre hombres y mujeres no existe.
- La discriminación positiva sería lo más efectivo en este caso. Esto es: cuotas obligatorias de presencia femenina en todos los ámbitos, en igualdad de condiciones laborales y salariales. Se debe hacer un inciso ya que no solo existe el binómio masculino-femenino, sino un amplio abanico de posibilidades que la sexualidad, las leyes, y la ciencia han "desvelado" en los últimos veinte años, grupos en riesgo de exclusión como gays, lesbianas, bisexuales, transexuales y personas transgénero, a las que se debería aplicar la misma cuota de discriminación positiva. Me avergüenza tener que hablar de sexualidad y mundo laboral, cuestiones anti-constitucionales y que van en contra de las leyes anti-discriminación actualmente en vigor en el reino de España.
- La crisis y las medidas de austeridad han ahondado en la desigualdad de género.
- Superar discursos de discriminación positiva a favor de la mujer y olvidarnos del género. Eso sería un avance.
- La educación es la base del futuro de nuestra sociedad. No hay mayor peligro que la ignorancia. Ahí estamos retrocediendo a pasos agigantados. Solo hay que convivir con adolescentes para darse cuenta.
- La educación y la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad es esencial.
- Falta empeño para lograr la igualdad por parte de todos.
- La educación para la igualdad es fundamental para lograr la igualdad de género.
- No me gusta que se creen entidades para promover la igualdad, es un gasto añadido. La igualdad debe promoverse desde los colegios y en ámbitos más primarios, vecinales y familiares.
- No podemos permitir retrocesos en los avances legales y sociales conseguidos hasta la fecha.
- Hay que legislar con sumo cuidado para que los hombres no se sientan discriminados.
- La igualdad entre mujeres y hombres no significa que las mujeres tengan que ser como los hombres para poder disfrutar de todos sus derechos.
- Cada persona es única, sea hombre o mujer.
- No hay intereses políticos en las políticas de igualdad.
- Se debe erradicar de una vez por todas la violencia contra la mujer.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- El término "igualdad" no es preciso (ni verdad). Faltan más opciones, creo que las que ofrecen presentan sesgo.
- Educación, educación y educación.
- Todo esto es una parida.
- La igualdad entre hombres y mujeres forma parte de un discurso políticamente correcto pero carente de acciones efectivas.
- Que se luche por la igualdad, no quiere decir que se centre la lucha contra los derechos del hombre frente al de las mujeres. Se observa que las aportaciones de las mujeres en ningún momento cuestionan la importancia de las políticas de igualdad a excepción de un caso donde se

indica que no deberían realizar acciones positivas, mientras que de las 5 aportaciones que realizan los hombres en 4 ocasiones se realiza una crítica o bien al cuestionario o bien a las políticas de igualdad.

PREGUNTA 9. En su opinión. ¿Qué diría usted sobre las actuaciones llevadas a cabo en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Señale un Máximo de 3 respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Alternativa	Hombres	% Hombres
76	**76%**	Han logrado crear conciencia de las discriminaciones hacia las mujeres	**16**	**84%**
2	2%	Han generado el efecto de generar discriminación hacia los hombres	5	26%
46	46%	Han hecho que aumente el reparto de las responsabilidades familiares de forma más igualitaria	9	47%
54	**54%**	Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres	**13**	**68%**
18	18%	Han hecho que las mujeres se vuelvan más competitivas	3	16%
6	6%	Han provocado hostilidad entre los hombres en general	1	5%
62	**62%**	Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político	**12**	**63%**
0	0%	Han hecho que las mujeres descuiden el hogar	0	0%
2	2%	No han servido para nada	1	5%
1	1%	Usted NO tiene información sobre este tema	0	0%

Cuando se pregunta cuál es su opinión sobre las actuaciones llevadas a cabo en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ambos sexos señalan mayoritariamente que se "Ha logrado crear conciencia de las discriminaciones a las mujeres", que "Han logrado sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres" y que "Han logrado aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político".

Cabe destacar que porcentualmente más hombres que mujeres (un 26% y un 2% respectivamente) entienden que las políticas de igualdad discriminan a los hombres, incidiendo de nuevo en la distorsión y desconocimiento de los objetivos de estas políticas, que se ve apoyado a su vez en algunas de las aportaciones del apartado "Otros", tal y como se muestra a continuación:

Aportaciones de las mujeres:

Otros

- No han conseguido que los hombres se impliquen en modificar lo que existe. Entienden que quien se sienta discriminado que luche por la igualdad. Si a ellos les va bien, no tienen nada que cambiar.
- Son pocas para la magnitud del problema.
- Han recordado a las mujeres que hay desigualdad y que hay que tomar un papel activo en el día a día, observando y criticando las conductas injustas.
- Hace que no veamos lo que realmente es importante en la persona.
- Han servido para poco.
- Se ha avanzado en todo.
- Han logrado que la labor de la mujer sea más visible socialmente.
- No se han puesto en marcha.

- Se necesitan políticas y leyes que acaben con la desigualdad de género.
- La pérdida de "valores" de los/as políticos/as actuales por norma general ha quitado importancia a la realidad del asunto, haciéndolo parecer algo tan banal como muchas otras acciones con un fin honesto y digno. En definitiva, la falta de confianza en La Política como "organismo manipulador" quita credibilidad al asunto en sí.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- Sirve para que los Consejeros vivan del cuento.
- Han dividido de una forma maniqueísta la realidad: hombres=malos, mujeres=buenas", "han provocado hostilidad CONTRA los hombres".

PREGUNTA 10. De las siguientes medidas, ¿Cuáles considera imprescindibles que se lleven a cabo? Señale un máximo de tres respuestas.

Mujeres	% Mujeres	Medidas	Hombres	% Hombres
15	15%	Que las listas electorales tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, de manera que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40%	6	32%
30	30%	Que antes de llevar a cabo cualquier proyecto las entidades estudien cómo afectará a la vida de las mujeres y de los hombres	6	32%
15	15%	Que se haga entrega de un distintivo a aquellas empresas comprometidas y que desarrollen Buenas Prácticas en materia de igualdad entre hombres y mujeres	1	5%
20	20%	Que se amplíe el permiso de maternidad hasta 20 semanas	8	42%
29	29%	Que las empresas activen un protocolo ante los casos de Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo	7	37%
15	15%	Que se amplíe a un mes el permiso por paternidad	7	37%
50	**50%**	Que las entidades den la posibilidad a los y las trabajadoras de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral	**9**	**47%**
13	13%	Que el permiso de lactancia pueda disfrutarse tanto por el padre como por la madre, siempre que ambos trabajen	3	16%
8	8%	Que las empresas de 250 o más trabajadores/as cuenten con un Plan de Igualdad	4	21%
76	**76%**	Que hombres y mujeres tengan el mismo sueldo cuando realicen trabajos de igual valor y responsabilidad	**12**	**63%**
30	30%	Que se permita el aborto cuando la mujer así lo solicite	5	26%
11	11%	Que los locales públicos y privados cuenten con cambiadores de bebé al que tengan acceso tanto los hombres como las mujeres	6	32%
32	32%	Que se aumenten las sanciones por violencia machista	6	32%
15	15%	Que el deporte femenino goce de la misma valoración económica y social que el masculino	3	16%
72	**72%**	Que las escuelas garanticen un modelo de enseñanza basado en la igualdad de trato y de oportunidades para niñas y niños	**11**	**58%**

Mujeres y hombres coinciden en valorar tres aspectos como imprescindibles para su puesta en marcha y son por orden de importancia aquellas relacionadas con la consecución de la igualdad retributiva, la necesidad de la coeducación y la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un dato a resaltar es sobre el enunciado: "Que se amplíe el permiso de maternidad hasta 20 semanas", ya que los hombres lo consideran más imprescindible que las propias mujeres (el 42% de los hombres lo han señalado ante un 20% de las mujeres). Lo mismo sucede con el enunciado "Que se amplíe a un mes el permiso por paternidad" donde lo valoran un 37% de los hombres, ante un 15% de las mujeres.

Aportaciones en el espacio "Otros":

Aportaciones de las mujeres:

Otros

- La Discriminación Positiva sería lo más efectivo en este caso. Esto es: cuotas obligatorias de presencia femenina en todos los ámbitos, en igualdad de condiciones laborales y salariales. Se debe hacer un inciso ya que no solo existe el binomio masculino-femenino, sino un amplio abanico de posibilidades que la sexualidad, las Leyes, y la Ciencia han "desvelado" en los últimos veinte años, grupos en riesgo de exclusión como gay, lesbianas, bisexuales, transexuales y personas transgénero, a las que se debería aplicar la misma cuota de discriminación positiva. Me avergüenza tener que hablar de sexualidad y mundo laboral, cuestiones anti-constitucionales y que van en contra de las Leyes anti-discriminación actualmente en vigor en el Reino de España.
- Que se equipare la violencia de género a los delitos de terrorismo.
- Que sea obligatorio el disfrute de la paternidad.
- Trabajar en que educadores en general (padres, profesores, monitores, etc.), instituciones, publicidad y empresas eviten los estereotipos sexistas así como los juegos y juguetes sexistas que en edades muy tempranas condicionan las creencias y actitudes de niñas y niños.
- En esta pregunta no me vale lo de un máximo de tres. He tenido que quitar algunas que considero prioritarias como por ejemplo el derecho al aborto libre.
- Educar en la materia a los niños y niñas, así como a los profesores y padres.
- Que en las empresas indistintamente del número de empleados posea acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Aportaciones de los hombres:

Otros

- Y muchas más.
- "Que se sancione la violencia feminista", y "las falsas acusaciones de violencia machista"... creo que las alternativas siguen presentando sesgo.

3.3. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE GÉNERO ANTE DIFERENTES ASPECTOS.

PREGUNTA 11. De la siguiente lista ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres? Señales tres los que usted considere que hacen más difícil la vida de las mujeres.

Respuestas de las mujeres		Problemas a los que se enfrentan las mujeres	Respuestas de los hombres	
18	18%	Falta de tiempo para estar con sus hijas e hijos	**9**	**47%**
39	**39%**	No se valora el trabajo doméstico que hacen las mujeres	**9**	**47%**
31	**31%**	La falta de empleo	**10**	**53%**
59	**59%**	Que reciban sueldos diferentes por trabajo de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres	**10**	**53%**
59	**59%**	La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género)	8	42%
5	5%	Los embarazos no deseados	1	5%
23	23%	El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	3	16%
10	10%	El acceso a cargos de máxima responsabilidad política	0	0%
31	31%	El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias,...)	4	21%
29	29%	Los criterios de acceso al empleo	2	11%
1	1%	El acceso a los métodos anticonceptivos	0	0%
29	29%	La falta de tiempo para ella (conciliación de la vida personal)	5	26%

Parece existir un consenso entre mujeres y hombres en definir como uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres la desigualdad retributiva, ya que es marcado por más de la mitad de las mujeres y los hombres. Sin embargo se da una percepción diferente sobre el siguiente problema marcado por más del 50% de las personas que contestan, ya que en el caso de los hombres más de la mitad entiende que es la falta de empleo uno de los problemas a los que se enfrentan las mujeres mientras que en el caso de las mujeres es la violencia de género.

En relación a la falta de empleo las mujeres lo señalan en un escaso 31%, dado que el tercer problema indicado por estas es la no valoración del trabajo doméstico que hacen las mujeres, que en el caso de los hombres es marcado en un 47%.

Cabe destacar que también en un 47% los hombres indican como problema la falta de tiempo de las mujeres para estar con sus hijos e hijas, mientras que las propias mujeres no lo entienden como un problema al ser señalado solamente por el 18%.

No parece constituir un problema para las mujeres el acceso a los métodos anticonceptivos, los embarazos no deseados o el acceso a cargos de máxima responsabilidad política al suponer el 10% o menos de las respuestas tanto en mujeres como en hombres.

PREGUNTA 12. De la siguiente lista ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas a los que se enfrentan los hombres? Señales tres los que usted considere que hacen más difícil la vida de los hombres.

Respuestas de las mujeres		Problemas a los que se enfrentan los hombres	Respuestas de los hombres	
61	**61%**	Falta de tiempo para estar con sus hijas e hijos	**14**	**74%**
20	20%	No se valora el trabajo doméstico que hacen los hombres	5	26%
71	**71%**	La falta de empleo	**16**	**84%**
9	9%	Que reciban sueldos diferentes por trabajo de igual valor y responsabilidad que sus compañeros hombres	0	0%

17	17%	La violencia ejercida contra las mujeres (Violencia de Género)	0	0%
6	6%	Los embarazos no deseados	1	5%
3	3%	El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	1	5%
7	7%	El acceso a cargos de máxima responsabilidad política	0	0%
3	3%	El acceso a cargos de alta decisión empresarial (direcciones, gerencias, presidencias,...)	1	5%
18	18%	Los criterios de acceso al empleo	5	26%
3	3%	El acceso a los métodos anticonceptivos	0	0%
25	25%	La falta de tiempo para él (conciliación de la vida personal)	9	47%

Al preguntar sobre los problemas a los que se enfrentan los hombres, existe un amplio consenso entre mujeres y hombres entorno a los dos mayores problemas que son la falta de tiempo para estar con hijas e hijos y la falta de empleo, considerándolos tanto hombres como mujeres en ambos casos más problema para los hombres que para las mujeres, tal y como arrojan los datos de la anterior pregunta.

En este sentido, mientras que para las mujeres la falta de empleo es marcada por un 31% de las mujeres y un 53% de los hombres, para los hombres es marcada por el 71% de las mujeres y el 84% de los hombres, lo cual podría deberse a que para los hombres el resto de las opciones planteadas no se conciben como problemas propios de los hombres sino de las mujeres, a pesar de ser problemas sociales que afectan directa o indirectamente a hombres y a mujeres intercediendo en el bienestar de la colectividad, como por ejemplo la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acceso a cargos de máxima responsabilidad, el acceso a los métodos anticonceptivos o los embarazos no deseados, opciones que solamente han sido marcadas en una ocasión por los propios hombres.

Cabe destacar que cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan las mujeres se encuentra una mayor diversidad en las respuestas y cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan los hombres se homogeneizan las respuestas.

PREGUNTA 13. En su opinión de la siguiente lista, ¿Qué tres aspectos considera que desea tener una mujer para sentirse satisfecha con su vida?

Respuestas de las mujeres		Aspectos que desea tener una mujer para sentirse satisfecha	Respuestas de los hombres	
75	**75%**	Independencia económica	**12**	**63%**
4	4%	Ser madre	3	16%
21	21%	Que los hijos e hijas estén bien	2	11%
13	13%	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	11%
68	**68%**	Tener libertar para decidir sobre su vida	**16**	**84%**
30	30%	El reconocimiento profesional o laboral	9	47%
73	**73%**	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	**12**	**63%**
0	0%	Ser ama de casa y cuidar de su familia	0	0%
23	23%	Tener tiempo libre para sí misma	4	21%
0	0%	Que la pareja la mantenga económicamente	0	0%
10	10%	Tener amistades	4	21%
4	4%	Tener una pareja	2	11%
1	1%	Vivir sola	0	0%

Ser independiente económicamente, tener libertad de decisión sobre su propia vida y disponer de un empleo que permita la conciliación personal, familiar y laboral son los tres aspectos que mujeres y hombres consideran indispensables para que una mujer se sienta satisfecha con su vida.

A destacar:

- Los hombres consideran en mayor medida que las mujeres la maternidad como medio de la satisfacción de las mujeres.

- La corresponsabilidad es señalada por menos del 15% de las mujeres y de los hombres, es decir no se le otorga importancia para conseguir la satisfacción de las mujeres.
- Parece claro que dedicarse al trabajo en el ámbito doméstico o que la pareja la mantenga económicamente no aporta satisfacción a las mujeres.
- Los hombres dan mayor importancia a la vida social que las propias mujeres.

Aportaciones del apartado "Otros":

Aportaciones de lAS MUJERES:

Otros

- No ser considerada un objeto sexual.
- Acabar con las exigencias físicas (juventud y belleza) para condicionar su autoestima. Reconocer por sí misma qué necesita verdaderamente.

Aportaciones de lOS HOMBRES:

Otros

- Salud.

Pregunta 14. En su opinión de la siguiente lista ¿Qué tres aspectos considera que desea tener un hombre para sentirse satisfecho con su vida?

Respuestas de las mujeres		Aspectos que desea tener un hombre para sentirse satisfecho	Respuestas de los hombres	
73	**73%**	Independencia económica	**13**	**68%**
3	3%	Ser padre	2	11%
13	13%	Que los hijos e hijas estén bien	4	21%
6	6%	Compartir las tareas domésticas con la familia	2	11%
50	**50%**	Tener libertar para decidir sobre su vida	**12**	**63%**
54	**54%**	El reconocimiento profesional o laboral	10	53%
41	41%	Tener un empleo que le permita conciliar la vida familiar, laboral y personal	**12**	**63%**
1	1%	Ser amo de casa y cuidar de su familia	0	0%
39	39%	Tener tiempo libre para sí mismo	5	26%
0	0%	Que la pareja la mantenga económicamente	0	0%
20	20%	Tener amistades	3	16%
10	10%	Tener una pareja	2	11%
1	1%	Vivir solo	0	0%

También en el caso de la satisfacción de los hombres es indispensable ser independiente económicamente y ser libre para tomar decisiones sobre su propia vida. Donde encontramos en este caso la discrepancia es en el tercer aspecto ya que los hombres indican que es tener un empleo que le permita conciliar mientras que las mujeres entienden que es el reconocimiento profesional.

Aportaciones del apartado "Otros":

Respuestas de las mujeres:

Otros

- Reconocer por sí mismo qué necesita verdaderamente.
- Estar con gente que lo aprecie (familia o amigos).

Respuestas de los hombres:

Otros

- Salud.

3.4. APRECIACIONES SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD.

PREGUNTA 15. Señale quién es, el o la principal responsable de realizar las siguientes tareas en su casa.

Esta pregunta solicita a la persona encuestada que marque *una* de las tres posibles respuestas a cada cuestión, siendo las respuestas: Hombre, Mujer o Nadie. Para facilitar la cumplimentación de la pregunta se indica que en el caso que la tarea la realicen tanto hombres como mujeres se debe señalar el sexo de la persona que lo haga con más frecuencia.

En esta pregunta hubo una persona que realizó el siguiente comentario:

- Faltaría considerar a las familias monoparentales (así como es mi caso, el que realice las tareas solamente yo, no significa ninguna discriminación de género).

En primer lugar el equipo técnico desea agradecer el comentario por generar una reflexión y plantear mejoras al cuestionario, sin embargo se cree conveniente realizar una aclaración entorno al comentario realizado.

Con la citada pregunta se quería conocer quién realiza la tarea de forma habitual o con mayor frecuencia independientemente del modelo de familia al que responda. En este sentido al preguntar quién es en *SU CASA* la persona que se dedica a hacer ciertas tareas, no se tenía interés en conocer que miembro de la unidad familiar realiza la tarea sino el sexo de la persona que la realiza, con independencia de si hacemos referencia a un núcleo familiar, un grupo de personas que comparten piso o una persona que vive sola con o sin hijos e hijas, por ejemplo.

Respuestas de las mujeres			Quién es el /la principal personas responsable de las tareas en su casa.	Respuestas de los hombres		
M	H	N		M	H	N
40%	20%	40%	Llevar y recoger a niños/as en el centro escolar	**21%**	16%	63%
41%	18%	41%	Acompañar a hijas/os a las actividades extraescolares	**21%**	16%	63%
72%	18%	10%	Hacer las compras (alimentos, limpieza, etc.)	26%	**53%**	21%
61%	5%	34%	Llevar a niños/as a los servicios médicos, dentista u otros controles	**42%**	11%	47%
69%	24%	7%	Cocinar	**63%**	21%	16%
56%	8%	36%	Cuidar a niños/as (darles de comer, bañar, vestir, acostar...	**26%**	11%	63%
75%	5%	20%	Planchar	**74%**	0%	26%
51%	9%	40%	Acompañar a hijas/os en la realización de las tareas escolares	16%	**21%**	63%
77%	16%	7%	Tender la ropa	42%	42%	16%
30%	**43%**	27%	Arreglar el jardín y/o el huerto	5%	**47%**	47%
61%	30%	9%	Lavar los platos	16%	**63%**	21%
33%	**58%**	9%	Sacar la basura	5%	**89%**	5%
81%	8%	11%	Limpiar el baño	**74%**	11%	16%
23%	**67%**	10%	Realizar pequeñas actividades de reparación en el hogar	0%		0%
41%	3%	56%	Ejercer de cuidador/a de personas dependientes.	**21%**	16%	63%
30%	29%	41%	Realizar los cuidados de los animales de compañía	5%	**32%**	63%

M = Mujeres; H = Hombres; N = Nadie.

A excepción de las personas que responden "Nadie" debido a que en su casa no se da la casuística de referencia, en términos generales se observa que las respuestas dadas por las mujeres coinciden en asignar los roles del cuidado de terceras perso-

nas y los roles del ámbito doméstico a las propias mujeres, mientras que los roles asignados tradicionalmente a los hombres dentro del ámbito del hogar como los relacionados con la jardinería, las pequeñas reparaciones o tirar la basura son tareas de los hombres.

En el caso de las respuestas dadas por los hombres, estos se sitúan como los protagonistas de algunas tareas vinculadas a los roles tradicionalmente asignados a las mujeres como por ejemplo hacer las compras o lavar los platos.

En líneas generales los datos arrojados por esta pregunta confirman que siguen siendo las mujeres las que se ocupan de la mayoría de las tareas domésticas y no existe todavía la corresponsabilidad (el reparto de tareas domésticas al 50% entre mujeres y hombres).

3.5. PROPUESTAS DE ACTIVIDADES.

PREGUNTA 16. ¿Qué actividad o actividades propone usted que se realicen para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Esta última cuestión se presenta como una pregunta abierta. Se han aglutinado las respuestas en base al concepto principal que querían transmitir y en algunas ocasiones ha sido necesario separar las respuestas de una misma persona por contemplar acciones que responden a diversos conceptos, dando como resultado lo siguiente:

RESPUESTAS DE LAS MUJERES:

Formación, educación, campañas de sensibilización

- Seguir visibilizando la desigualdad, porque aún la gran mayoría de la población considera que ya hemos obtenido la igualdad.
- Acciones encaminadas a cambiar la perspectiva, con niños y jóvenes.
- Actividades de concienciación para los niños y adolescentes.
- Actividades de concienciación social, evidentemente, empezando desde la escuela, ya que la educación es básica en este sentido. Y luego la concienciación de la igualdad hacia el ámbito educativo parental, porque de la educación en el seno familiar nacen conductas que se desarrollan con posterioridad y que irán dirigidas hacia la igualdad o hacia la discriminación y la violencia de género.
- Actividades de concienciación social, principalmente, talleres, charlas, ferias, etc. Donde se involucre tanto a las asociaciones, entidades y ciudadanía.
- Actividades y talleres de sensibilización.
- Campañas de concienciación sobre la importancia de repartición de tareas domésticas, así como el reconocimiento de las mismas, que la maternidad no suponga un obstáculo en la vida laboral de la mujer, que se reconozca la libertad de la mujer para decidir libremente sobre su cuerpo y su vida en todos los ámbitos, que se realicen talleres informativos y formativos en centros educativos de todas las etapas con el fin de lograr la máxima concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Campañas de sensibilización constantes para la población en general. La continua información genera que esta se normalice y se interiorice.
- Campañas de sensibilización. Por parte de las empresas, favorecer a los que han sido padres para que puedan disfrutar de más tiempo con el recién nacido, igual que la madre. Formación a las mujeres en tareas o puestos que habitualmente vienen desempeñando los hombres y viceversa.
- Charlas *en los centros educativos de los distintos agentes que participan en un protocolo de atención a la mujer víctima de violencia de género. Talleres de concienciación sobre el reparto equitativo de tareas en el hogar. Realización de documentales, cortos o anuncios dirigidos a adoles-*

centes y jóvenes sobre la relación afectivo-sexual sana, respetuosa y emocionalmente equilibrada. Escuela de padres en las que se enseñe pautas educativas igualitarias entre hijos e hijas. Inclusión de una asignatura de igualdad de oportunidades en las facultades de magisterio. Inclusión de metodologías inclusivas en todas las carreras universitarias.

- Concienciación en los centros escolares desde edades tempranas, políticas que garantice el derecho de las mujeres, valoración de los mensajes trasmitidos por los diferentes medios de comunicación y talleres de padres y madres para una correcta educación basada en la igualdad de género.
- Concienciar por medio de talleres en asociaciones vecinales.
- Dar formación desde la infancia en materia de igualdad para fomentar los valores y escuelas de padres, para dar formación a los mismos.
- Dar importancia al trabajo realizado en casa de cuidados, mantenimiento del hogar,... Incidir en la aplicación de currículo educativo igualitario y en el uso de contenidos educativos donde las mujeres estén presentes, fomentando y orientando hacia estudios no representados o poco representados por las mujeres. Sensibilización en violencia de género etc. etc.
- Educación a los futuros hombres y mujeres de este país.
- Educación desde la infancia donde no se discrimine a los niños o niñas por ejercer roles diferentes.
- Educar sabiendo diferenciar igualdad de género a igualdad de oportunidades. Los géneros son distintos, no podrán ser nunca iguales, lo que sí pueden ser iguales son las oportunidades, los deberes y los derechos.
- En general sería realizar una serie de funciones donde inculquen la función "educativas" del día a día, como la compra, comida, recoger niños, y labores domésticas, tratar de entender que la convivencia es de dos en general, para todo, así nosotras también podríamos disponer de más tiempo para realizar todo aquello que siempre está en nuestra mente y que terminamos sin tiempo para ello, como disponer de un tiempo para superarnos en cursos, estudios, mejoras laborales etc. Pero a estas alturas quien cambia a su pareja hablo de mi caso (60 años) como no sea ponerle un chic nuevo en su cabeza, pero si se puede trabajar con los futuros jóvenes, que en mi caso ya yo he tratado de inculcar esto en mi hijos sobre todo el varón.
- En la escuela debería haber clases de preparación para el cuidado y limpieza del hogar. Ciertamente muchos hombres limpian, planchan y cosen, pero no tienen la técnica y el detalle de las mujeres entre otras cosas porque nadie les ha enseñado de pequeñitos. Con este tipo de aprendizaje todo sería más natural entre hombres y mujeres.
- Evitar penalizar a aquellas personas que opten por una profesión masculinizada si es mujer o feminizada si es hombre, ya que cada uno/a debe elegir libremente, sin presiones sociales. Sensibilizar sobre el poder de los estereotipos de género para poder luchar contra ellos. Coeducar a los/as niños/as en valores de igualdad.
- Fomentar el acceso al empleo en igualdad de oportunidades educación no discriminatoria.
- Formación al profesorado para introducir la transversalidad de género en la escuela y evitar las desigualdades de género en el currículum oculto. Trabajar con los hombres para desenterrar la idea de que la igualdad es algo que atañe solamente a las mujeres y desvincular la idea de que las acciones dirigidas a conseguir la igualdad están generando discriminación hacia los hombres. Formación en las empresas en materia de igualdad de género.
- Formac*ión en entidades públicas y privadas como parte de la implicación de las empresas en la promoción de las políticas de igualdad de género. Lo más importante es la formación; el conocimiento de la situación actual y aprender a eliminar las desigualdades que nos perjudican.*

- Formación en los centros escolares, promover la igualdad en todos los ámbitos, utilizar el lenguaje de género. Fomentar sobre todo la igualdad como una asignatura transversal en todas las acciones formativas.
- Formación laboral.
- Hacer campañas de sensibilización, concienciación, información y formación en los centros escolares. Este alumnado, serán las mujeres y los hombres de un futuro próximo de esta isla. Esto es fundamental y continuar en general con toda la sociedad tinerfeña con estas políticas de igualdad, que viene desarrollando el cabildo de Tenerife.
- Hacer talleres participativos (por profesionales como trabajadorxs sociales, sociólogxs y psicólogxs, animadorxs socioculturales) de intercambio de roles socialmente impuestos a hombres y mujeres (inversión de roles), y demás dinámicas para que se viva en carne propia la discriminación que padecen las mujeres desde la cuna. No olvidar realizar talleres y dar "herramientas" para erradicar la violencia de género.
- Hay que empezar desde la escuela...desde la primera infancia, trabajando los conceptos de igualdad, desarrollando progresivamente los aspectos de vida familiar, respeto a las personas en condiciones de igualdad, igualdad en el trabajo, etc.... Asignatura pendiente creo que es la representación a nivel, político, administrativo, judicial, en la empresa.... habría que analizar las fotos e imágenes públicas referentes a decisiones importantes a nivel político, económico, empresarial....incluso a nivel del consejo europeo, parlamento europeo... Abrumadora mayoría de "señores", es lo que ven también los niños. El poder judicial también necesita una importante regeneración en el aspecto de igualdad de género...los contenidos de las sentencias reflejan los hábitos y creencias arraigadas socialmente.
- Integrar en las empresas acciones y/o formación en materia de sensibilización en igualdad entre hombres y mujeres (de manera obligada). Talleres de sensibilización en los centros educativos de manera sistemática.
- Las actividades, a mi modo de ver, han de ser fundamentalmente educativas, para crear conciencia en los niños y niñas y en los y las jóvenes y hacerles ver que ambos sexos salen ganando con la igualdad.
- La actuación que puede cambiar este problema enquistado en la sociedad durante siglos es la educación, desde las primeras etapas de la infancia, sin descremación de género. Solo así, y a largo plazo llegaremos a poder hablar de una sociedad igualitaria.
- La educación no sexista que elimine roles típicos de un sexo u otro.
- La igualdad debe comenzar desde los centros educativos y nosotros tenemos que fomentar actividades y talleres en este sentido, con la finalidad de que las nuevas generaciones sean conscientes de dicha igualdad. Este trato igualitario debe ser considerado como un valor más que inculcamos a nuestros niños/as y debe ser visto como algo normalizado en sus vidas.
- Llevar programas de igualdad a las escuelas y fomentar entre los jóvenes el derecho a la igual de oportunidades real de hombres y mujeres.
- Lo principal es la educación tanto en las familias como en las escuelas, colegios y universidades, sin educar bien a nuestros hijos nunca cambiaremos estas formas hay que educar en la igualdad, de trato, de responsabilidades y de compartirlo todo.
- Más campañas de sensibilización y de manera permanente.
- Más trabajo de concienciación en ámbitos primarios (asociaciones de vecinos, colegios...) Educar a la sociedad desde pequeños, es la única forma para después lograr que se aprueben leyes que favorezcan la igualdad. Crear or*ganismos para promover esta igualdad es una pérdida de tiempo y de dinero y probablemente solo sirva para "enchufar" a alguien en ese trabajo.*
- Mismo salario, las mismas oportunidades para acceder a los altos cargos en las empresas. La educación, la igualdad se debe enseñar desde la cuna.

- Por favor, educación desde infantil.
- Programas de gran impacto en la sociedad como la sensibilización en la escuela, un gran pacto para la coeducación desde la infancia y mucha información, promoción y sensibilización en los medios de comunicación (radios y televisión).
- Revisar "el control" dentro de las empresas de los directivos en cuanto a tareas de igualdad. Peor sobre todo educar con mucho cuidado a l@s jóvenes de ahora. Promover una imagen de la mujer menos sexista en los medios de comunicación. El cambio de mentalidad no resulta fácil, pero los medios de comunicación son actualmente una fuente de información y reflejo de la sociedad muy importantes. Si las imágenes que proyectamos (tanto en cine, como en programas de entretenimiento, como en publicidad) son de «mujer florero», todos seguirán pensando que esto de la igualdad no es más que una moda que pasará, porque la realidad es la que nuestros abuelos tenían. El retraso es tal que somos de las primeras comunidades con elevados embarazos de chicas menores. Eso da que pensar. Mucha información, pero poca sabiduría para usarla. Educación, educación y educación. A parte de promocionar acciones de mujeres que no tengan que ver con «sectores» tradicionalmente femeninos. Destacar el trabajo de muchas de ellas. Mostrar modelos sociales (en el deporte, la música, las artes, etc…) más cercanos a la realidad que queremos alcanzar. No mujeres que son sinónimo de lo que acaban por llamar «busconas". Las desigualdades y la crisis deja en una situación aún más delicada a las mujeres y aún peor si hay hijos de por medio. La falta de formación, aún las aleja más de saber valerse por sí mismas. El peor de los machismos y radicalismos, empieza en las propias mujeres que son quienes lo permiten. Por falta de valor, de confianza en ellas mismas y de educación, de lo que han visto y vivido a su alrededor. De los modelos sociales que ven. De la poca seriedad con la que se presenta a la figura femenina. Nada de priorizar la belleza por encima de la formación. Muchos puestos se consiguen por la estética, no por el currículum. Eso hay que cambiarlo. Gracias por iniciativas de este tipo, ánimo.
- Talleres de sensibilidad.
- Talleres educacionales con niños / adolescentes / padres divulgación de casos reales en tv (documentales, p. Ej.).
- Talleres para mujeres de actividades típicamente masculinas y viceversa: talleres para hombre de actividades típicamente femeninas.
- Trabajar a nivel político y técnico para que entiendan de qué se trata este tema y presten más interés educación a niños y niñas educación a mujeres para mejorar su capacitación en ciertas áreas organizar actividades para mujeres teniendo en cuenta su situación familiar, etc.(horarios, desplazamientos, etc.).
- Continuar con las estrategias de información y concienciación en materia de igualdad pero con rigor (creo que a veces en materia de igualdad se tiende a generalizar para lo positivo de las mujeres y a particularizar lo negativo); dar más información, e incluir a más hombres en procesos de reflexión y toma de decisiones en temas de igualdad, porque todavía genera mucho rechazo por su parte (y de muchas mujeres) y se sienten atacados (a veces con razón); diferenciar las estrategias por colectivos (ancianos/as, niños/as), y ser capaces de escuchar y captar las creencias y motivaciones pre-existentes en materia de igualdad, para poder adoptar estregáis realmente eficaces de cambio de actitu*des.*
- 1. Difundir con datos los beneficios de las empresas que tienen consejos de administración con representación equilibrada para que la sociedad tome conciencia de que es más rentable formar equipos equilibrados que no hacerlo, aunque sea una razón de justicia. 2. Visibilizar los logros alcanzados por las mujeres en todos los ámbitos, sus conquistas deportivas, descubrimientos científicos, inventos, creación literaria, mu-

sical, etc. Para que sean referentes de las niñas y para conseguir el respeto de la sociedad y su valoración.

Legislación

- Creo que aquí no sirven las medias tintas, que hay que regular por ley o el sistema patriarcal siempre acabará por ganar por goleada. En el punto 15 sería de agradecer que consideraran otros modelos de familia, como el mío, homoparental. Me ha sorprendido negativamente que ni siquiera ofrecieran la posibilidad de poner en una casilla que no aplica la pregunta...
- Primero medidas legislativas que impidan la discriminación y a la par actividades educativas, de sensibilización y que visibilicen el trabajo que realizan las mujeres en todos los ámbitos.
- Vigilar que se apliquen medidas contundentes a aquellos (personas y empresas) que no cumplan con la ley de igualdad de oportunidades.
- Seguimiento en las empresas sobre sus políticas de contratación, equidad en los puestos directivos y en los sueldos, la igualdad de oportunidades para promocionar en el empleo.
- Políticas sociales y de empleo, e inspecciones de trabajo para la vigilancia de las normas establecidas. Las medidas actuales, son insuficientes y no se cumplen las inspecciones.
- ¿Actividad o actividades? ¿Hacerlas quién? ¿Nosotros o el estado? A que hombres y mujeres lleguemos a ser iguales no se consigue con actividades, se consigue con leyes que sancionen a empresas que pagan menos a mujeres por hacer el mismo trabajo que a un hombre, que las mujeres podamos denunciar libremente y sin presiones de perder el empleo a los empleadores que nos tienen haciendo funciones por encima de lo que establece nuestro puesto de trabajo, etc.
- 3. Aplicar la normativa vigente, con especial cuidado en lo referente al acceso al empleo y a las condiciones salariales, de promoción, etc. De las mujeres.

Conciliación de la vida familiar y laboral y Corresponsabilidad

- Controlar con más énfasis el acceso al empleo. Valorar y hacer efectiva la conciliación familiar respecto al trabajo. Que se valore en la empresa el tener planes de igualdad aunque no lleguen al mínimo de trabajadores.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Favorecer la igualdad real en materia de conciliación (bajas por paternidad y maternidad iguales, conciliación horarios), promover la implicación de los hombres en el cuidado de la familia y el hogar (que esté bien visto, que sea símbolo de prestigio).
- Que se disminuyan las jornadas laborales de mujeres y hombres para que dispongan de mayor tiempo para compartir las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y mayores a su cargo y las actividades de ocio. Solo cuando los hombres asuman esas responsabilidades y entiendan que no nos corresponden a las mujeres por nuestro sexo, habrá verdadera igualdad.

Incentivos económicos

- Como todo funciona con dinero, subvencionar a todas aquellas empresas que trabajen con el máximo número de políticas de igualdad (y que sean inspe*ccionadas para que se confirmen).*
- Creación de empleo o en su caso ampliación de subsidios y ayudas económicas. Que los centros educativos asuman su responsabilidad sobre este tema. Elaboración de este tipo de estudios que permitan nuestra participación y conocimiento de la realidad. Mantenimiento y ampliación de políticas sociales, ayudas para la dependencia, etc. Voluntad política.

- Que se tomen medidas efectivas, que las mujeres trabajadoras independientes o por cuenta ajena cuenten con una ayuda para poder cuidar a sus hijos, que en el periodo de embarazo el empresario pueda contratar a alguien sin coste para cubrir puestos de responsabilidad ejercidos por mujeres, así como en el descanso por maternidad y lactancia. Que sea obligatoria la baja a los padres durante un mes, así como la lactancia.

Medios de comunicación

- En la TV cuidar los contenidos, las imágenes y el lenguaje impidiendo el sexismo, y en los centros escolares trabajar con el alumnado contenidos que tengan como objetivo superar el sexismo.
- Me parecería importantísimo que se actuara en el ámbito de los medios de comunicación, ya que considero una verdadera hipocresía creer que se pueda cambiar socialmente la situación de la mujer con la programaciones televisivas existentes, el tipo de publicidad, la reina de las fiestas de los pueblos, los juguetes bélicos y sexistas...
- Cambiar la imagen de la mujer y su utilización en los anuncios publicitarios. Desechar la exhibición de series y programas televisivos que muestran a la mujer como una persona manipuladora, frívola, dependiente, enemiga de las otras mujeres, posesiva, celosa, intrigante.
- En los medios de comunicación debería haber un seguimiento para eliminar los ataques subliminares a la figura de la mujer (películas, publicidad, noticias,...).

Otros

- 4. Criticar constructivamente y denunciar, en su caso, cualquier acción o actuación que suponga una discriminación para las mujeres. El silencio es cómplice. Una observación al cuestionario: la pregunta 15 no distingue cuántas personas y de qué sexo viven en la familia, es decir, parte de una familia tradicional y no tiene en cuenta a las familias monomarentales o monoparentales u homosexuales.
- Evitar estar recordando continuamente que debemos de ser protegidas y discriminadas positivamente, con que no se nos pongan obstáculos sería suficiente. Evitar posiciones victimistas y coger las riendas de nuestras vidas sin pensar si somos hombres o mujeres.
- Intercambiar los roles (andar durante un tiempo dentro de los zapatos del otro).
- Las actividades a realizar deberían ser un compromiso efectivo, es decir, del tema se ha hablado mucho, se han propuesto actividades, pero la voluntad política o no es suficiente o está supeditada a presupuestos escasos o casi nulos. No hay profesionales que de manera estable trabajen en los planes de igualdad (cuando existen). Las familias monomarentales, están abocadas cada vez más a situaciones de verdadera precariedad económica, carencia e inestabilidad en el empleo.... Se debería velar por la estabilidad laboral, para que las mujeres salgamos del pozo eterno de la dependencia económica de terceros.
- Las señaladas anteriormente (nº 15) y destruir el binomio hombre-mujer, hoy día obsoleto y por demás inservible. La cuestión es humana, no sexual, y es el ejercicio de un abuso, por parte de una capa de población, hacia otra, eludiendo responsabilidades fundamentales.
- Llevar a los niños a las actividades extraescolares.
- Lo primero que se necesitan son recursos y personal especializado (agentes de igualdad) para poder llevar estas actividades a cabo, y que no sean actividades puntuales sino que se sostengan en el tiempo. Y bueno, pues actividades formativas, de sensibilización, acciones positivas en el sector público y privado que garantice la presencia de las mujeres en estos espacios y su participación plena, etc. Hay que aplicar una estrate-

gia dual, acciones positivas y enfoque integrado de género en todas las políticas e instituciones, y también en el sector privado.

- No puedo ser ecuánime, soy viuda con dos hijas a mi cargo.
- Podrían invertir por unos días las tareas tanto laborales como familiares, para que muchos hombres tomen conciencia.
- Que las decisiones de carácter laboral no sean adoptadas en una cancha de pádel, en los bares o salidas nocturnas, a las que las mujeres de la empresa normalmente no son invitadas ni quieren asistir por su condición de madres responsables. Que se tomen en el ámbito de la empresa, en la sala de juntas y a horario laboral, donde la mujer actúe en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino.
- Que todas las actividades descritas en la pregunta anterior lo hagan y compartan tanto los hombres como las mujeres y viceversa.
- Todas.
- Facilitar el deporte de élite en las mujeres.
- Compartir y enseñar a los hombres, las más usadas por mujeres y que las mujeres hagan lo mismo con actividades que solo o casi siempre realicen los hombres.
- Continuar trabajando en la identificación correcta de los procesos de violencia contra la mujer (no solo física) y en los mecanismos de protección y penalización.

No contesta o no sabe

- Siento no poder aportar ninguna idea.
- 28 p*ersonas no contestan.*

Respuestas por parte de los hombres:

Formación, educación, campañas de sensibilización

- Acabar con el lastre secular machista mediante la educación, evidenciar siempre que se pueda los tratos discriminatorios hacia las mujeres.
- Actividades de coeducación en centros educativos. Promover un nuevo modelo de masculinidad entre los hombres. Puesta en práctica de acciones de discriminación positiva hacia las mujeres que permitan estar en igualdad de condiciones que los hombres. Renta básica para no depender de sus parejas.
- Deben partir estas actividades desde que uno es pequeño en el colegio mediante la educación temprana en la igualdad de género, lo que se aprende de pequeño es raro que se olvide. Campañas de sensibilización en barrios marginados y otros barrios y pueblos donde haya altos índices de violencia de género.
- Concienciación de la ciudadanía por diferentes métodos directos como la publicidad.
- Convivencias entre parejas con respeto para compartir experiencias y vivencias. Concienciar, desde pequeños, que no hay diferencia de sexos en derechos y obligaciones. Que las niñas sepan que no solo son un cuerpo bonito y los chicos los más chulos. Equilibrar sin extremar. Evitar en todo momento clasificaciones, catalogaciones, modos y formas que nos separen.
- Dinámicas grupales juntas.
- Talleres de empleo con las mismas plazas para cada género. Cursos formativos para los hombres de las tareas del hogar.
- Cambiar el chip a los hombres y a muchas mujeres. El machismo no produce cáncer pero es muy peligroso.
- Legislación

- Promulgar leyes que equiparen sueldos entre féminas y hombres ya sea en al ámbito público privado o cargos políticos.

Otros

- Deconstruir el estereotipo transmitido por más de la media, que asocia belleza y glamour con lo femenino. Subvertir los mensajes publicitarios de juguetes, ropa, vehículos, etc... Que vinculan cuidado y delicadeza con lo femenino y riesgo, velocidad o aventura con lo masculino.
- Equiparar por igual todos los diferentes tipos de trabajo.
- Igualar el periodo de duración de los permisos de paternidad y maternidad.
- Continuar dando difusión a las políticas de igualdad.
- No centrarlo todo en la paridad en listas electorales y en campañas propagandísticas, aspectos alejados de la realidad y con afección exclusiva a la clase política.
- Realizar estudios como este, muy importantes y valiosos, pero cuidando el sesgo en su confección y evaluación. Estudios valientes y serios, aportando datos y fuentes, libres de lo "políticamente correcto". Incluir a los hombres en las organizaciones "feministas". Dar una imagen más ajustada que rompa el estereotipo "hombre=malo, mujer=buena". Enhorabuena por su trabajo; creo que hacen mucho y bien.
- Trabajar menos y ganar más.

No contestan

- 4 no contestan

3.6. CONCLUSIONES.

Cabe destacar algunas visiones negativas de las políticas de igualdad como políticas inútiles, reflejo de la falta de sensibilización que todavía existe en la actualidad hacia la necesidad de su puesta en marcha.

La definición común, tanto de las mujeres como de los hombres que han rellenado la encuesta, respecto a las políticas de igualdad se centra en las acciones que generalmente se promueven desde las administraciones públicas.

Llama de manera latente la atención, que las personas encuestadas no sepan identificar las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo presentes en nuestra sociedad de las mencionadas acciones de políticas públicas, puestas en marcha precisamente para modificar esos elementos de inequidad.

Si se desconoce la realidad, se observa o se comprende de manera parcial, se dificulta enormemente la legitimación de las políticas públicas locales de igualdad, pues al no apreciarse la desigualdad entre sexos, no se justifica la acción política desde las administraciones públicas.

Se aprecia un apoyo muy amplio por parte de las mujeres, en cuanto a la necesidad del desarrollo de políticas de igualdad y de que sean prioritarias, a pesar de los avances conseguidos. Aunque, también es cierto que algunas respuestas señalan como "moda" las políticas de igualdad, o que "las desigualdades desaparecerán por la propia dinámica social, sin intervención pública".

Respecto a la posición de los hombres, comparten que hay aún mucho trabajo por hacer para lograr una sociedad más igualitaria, pero no ven las políticas de igualdad como prioritarias. Las posiciones negativas hacia estas políticas son más acusadas en los hombres que en las mujeres, pues predominan más las ideas de "solo benefician a las mujeres y que discriminan a los hombres".

Se desconoce, tanto por parte de mujeres como de hombres, las aportaciones realizadas desde el movimiento feminista a la inclusión de la igualdad de género en la agenda política en la mayor parte de las sociedades contemporáneas.

Los principales logros identificados por ambos sexos son crear conciencia de las discriminaciones a las mujeres, sensibilizar a los hombres sobre la importancia de su implicación en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y, finalmente, aumentar la participación de las mujeres en el ámbito político.

Las percepciones de ambos sexos sobre los problemas que afectan a las mujeres son coincidentes, pues se identifica como tales la consecución de la igualdad retributiva, la necesidad de la coeducación y la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello, por lo que se señala la desigualdad retributiva como el mayor problema, pero las percepciones sobre los otros problemas varían según respondan mujeres u hombres. Como ejemplos, tenemos los siguientes, que identifican aspectos centrales relacionados con las esferas de la vida productiva y reproductiva:

- **El empleo, su carencia, calidad y contraprestación económica por el trabajo desarrollado** es señalado por los hombres como el problema central de las mujeres, mientras que las mujeres entienden igualmente grave la violencia de género.
- **El trabajo doméstico, su minusvaloración por parte de la sociedad y especialmente por los hombres**, es un problema para las mujeres frente a la percepción de los hombres como problema de la falta de tiempo de las mujeres para estar con sus hijas e hijos.

Cabe destacar que cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan las mujeres se encuentra una mayor diversidad en las respuestas y cuando la pregunta se refiere a los problemas a los que se enfrentan los hombres se homogeneizan las respuestas.

Las percepciones de ambos sexos sobre los problemas que afectan a los hombres son un poco más divergentes, pues si bien se identifican como tales la falta de tiempo para estar con hijas e hijos y la falta de empleo se observa que no se conciben como problemas propios de los hombres sino de las mujeres, a pesar de ser problemas sociales que afectan directa o indirectamente a hombres y a mujeres influyendo en el bienestar de la colectividad, como por ejemplo la desigualdad retributiva, la violencia de género, el acceso a cargos de máxima responsabilidad, el acceso a los métodos anticonceptivos o los embarazos no deseados, opciones que solamente han sido marcadas en una ocasión por los hombres.

Para que una mujer se sienta satisfecha con su vida, hay coincidencia en que la independencia económica, el tener libertad de decisión sobre su propia vida y poder disponer de un empleo que permita la conciliación personal, familiar y laboral son los tres aspectos que mujeres y hombres perciben como indispensables.

En el caso de los hombres, también es indispensable ser independiente económicamente y ser libre para tomar decisiones sobre su propia vida.

Donde encontramos en este caso la divergencia en las percepciones, es en el tercer aspecto, ya que los hombres indican que es tener un empleo que le permita conciliar lo que añade esa satisfacción, mientras que las mujeres entienden que es el reconocimiento profesional.

En líneas generales, los datos arrojados demuestran que siguen siendo las mujeres las que se ocupan de la mayoría de las tareas domésticas y del bienestar de la familia, no existe todavía corresponsabilidad.