

# PROYECTO DE FIN DE GRADO DE TRABAJO SOCIAL

---

*Estrategias de transversalidad de género en el  
Cabildo de Tenerife*

---

*El papel de la Comisión Interdepartamental de  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y  
Hombres*

**Autora**

*Lucía Raquel Díaz León*

**Directora**

*Carmen Ascanio Sánchez*

**Año académico**

*2014/2015*

**Fecha de presentación:**

*24 de Julio de 2015*

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. CONTEXTO TEÓRICO .....	7
1.1 Conceptos básicos sobre la concepción social del género .....	7
1.1.1 Sistema sexo-género .....	7
1.1.2 Los roles y estereotipos .....	8
1.1.3 El sistema patriarcal.....	9
1.3 La institucionalización del género y sus estrategias .....	11
1.4 Evolución de las políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes contextos .....	17
1.4.1 Contexto internacional.....	17
1.4.2 Contexto europeo.....	19
1.4.3 Contexto estatal .....	22
1.4.4 Contexto autonómico.....	26
1.4.5 Contexto insular.....	29
3. MÉTODO.....	36
3.1 Aspectos generales .....	36
3.2 Hipótesis .....	36
3.3 Ámbito, muestra, procedimiento y técnicas e instrumentos .....	36
3.4 Consideraciones éticas .....	39
4. RESULTADOS.....	40
4.1 Creación y origen de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.....	40
4.2 Perfil de las personas entrevistadas .....	41
4.3 Matriz DAFO .....	43

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	54
ANEXOS .....	59
▪ Anexo 1: Herramientas utilizadas en la investigación .....	59
▪ Anexo 2: Organigramas de las áreas representadas en la Comisión Interdepartamental .....	62
▪ Anexo 3: Informe de evaluación de tutora .....	66

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi gratitud a todas aquellas personas que han colaborado conmigo en esta investigación.

En primer lugar, me gustaría agradecer a la directora de este trabajo, Carmen Ascanio, por guiarme en todo momento. Gracias por la vocación que me has transmitido en cada uno de nuestros encuentros. Además, quiero agradecerte la motivación que siempre me has aportado, la cual me ha ayudado a finalizar este proyecto.

Por otro lado, quiero mostrar mi agradecimiento a cada uno/a de los/as integrantes de la Comisión Interdepartamental con quienes he mantenido una constructiva relación: Estefanía Daswani, Adolfo González, Sonia López, Genoveva León, Ángeles Darias, Magaly Rodríguez y, en especial, a Ana Peña, por haberme dado la posibilidad de realizar esta investigación.

Y por último, agradecer a mis compañeros/as de Trabajo Social y mi familia, por la empatía mostrada y el apoyo constante a lo largo de los cuatro años de carrera.

## RESUMEN

*El presente proyecto tiene por objetivo fundamental conocer y analizar los discursos de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sobre las estrategias de transversalidad de género en el Cabildo de Tenerife, con el fin de evaluar su papel e implementar su labor como herramienta estratégica. Para ello, en primer lugar, se elaborará una breve presentación de los principales conceptos y estrategias relativos al género y al feminismo institucional. En segundo lugar, se llevará a cabo un trabajo de campo para, en tercer lugar, analizar y evaluar los resultados hallados. En este sentido, se busca elaborar una matriz DAFO que ayude al Cabildo a diseñar una estratégica sólida que posibilite erradicar los problemas detectados.*

### Palabras claves

*Sexo-género, desigualdad de género, políticas públicas de género, estrategias, mainstreaming o transversalidad de género.*

## ABSTRACT

*This Project is focused in understanding and analyzing the Interdepartmental Commission for Equal Opportunities between Women and Men speeches about the mainstreaming strategies on gender in the “Cabildo de Tenerife” in order to evaluate and implement it as a strategic tool. Firtsly, we will provide a brief description of key concepts and strategies concerning gender and institutional feminism. Secondly, we are going to do a fieldwork so that finally we are able to analyze and evaluate the results we’ve previously found. The SWOT analysis will be elaborated in order to help the “Cabildo de Tenerife” designing the right strategy to eliminate the problems found.*

### Keywords

*Sex-gender, gender inequality, gender policies, strategies, gender mainstreaming.*

## INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al *Trabajo de Fin de Grado de Trabajo Social*. Se trata de una asignatura de carácter obligatorio de 12 créditos, ofertada en el segundo cuatrimestre del último año de carrera, reconocida en el Plan de Estudios del Grado en Trabajo Social de la Universidad de La Laguna.

Consiste en una investigación que se ha desarrollado en un periodo de tres meses, bajo la supervisión de una directora y cuyo objetivo fundamental ha sido conocer y analizar los discursos de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sobre las estrategias de transversalidad de género en el Cabildo de Tenerife, con el fin de evaluar su papel e implementar su labor como herramienta estratégica.

Para poder comenzar con esta investigación, acudí a una reunión, previamente concertada por la directora de este proyecto, con dos trabajadoras de la Unidad de Igualdad del Cabildo de Tenerife. Tras dicha reunión, surge el interés por esta investigación, pues en ella me informan de la existencia de una Comisión Interdepartamental<sup>1</sup> formada tras evaluar el I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife. En dicha evaluación detectan la necesidad de crear una estrategia que les permita incluir la perspectiva de género de manera transversal en todo el Cabildo. Asimismo, me comentan que la Comisión está formada por nueve personas, representantes de diversas áreas del Cabildo. Del mismo modo, me indican que consideran importante analizar algunos aspectos de la misma, ya que se han detectado bloqueos que podrían estar dificultando su labor como herramienta estratégica. Por tanto, nos sugieren que un análisis externo sería de gran interés. Es a partir de ahí cuando se establece el objeto de estudio y da comienzo mi investigación.

Por otro lado, existe otra razón de peso para la elección de este tema como alumna de Trabajo Social que me provoca cierta indignación, pues a pesar de las innumerables luchas feministas que relacionan directamente al Trabajo Social y sus pioneras, como Jane Addams (1860-1935), en la lucha por los derechos y la igualdad de

---

<sup>1</sup> Entendiendo por Comisiones Interdepartamentales “*órganos colegiados en los que están representadas dos o más Consejerías*” Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, artículo 31.

las mujeres, en el Grado de Trabajo Social de la Universidad de La Laguna, considero que no se le reconoce la importancia que tiene; de hecho, la asignatura de *Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad*, es optativa, sin que se aprecie la transversalidad en el resto de currículo.

Este documento cuenta con diferentes apartados establecidos en relación al desarrollo de la investigación. En primer lugar, en el marco teórico se presentan los principales conceptos relativos al género. Al mismo tiempo, se hace un breve recorrido por la historia feminista y por la evolución de las políticas de género, que nos ayudarán a comprender el objeto de esta investigación. En segundo lugar, se presentan los objetivos de la misma claramente definidos. En un tercer apartado, se establece la metodología que se ha llevado a cabo para la consecución de dichos objetivos. En este apartado se presenta la población y muestra de la investigación, además de las técnicas e instrumentos utilizados. En el cuarto apartado, se presentan los resultados obtenidos, a partir de los cuales se realiza la discusión, las conclusiones y propuestas sobre cuestiones a mejorar. Finalmente, se señala la bibliografía utilizada y los anexos.

Asimismo, veo importante subrayar que en un primer momento se planteó devolver los resultados DAFO a la institución. Por las constricciones temporales de este trabajo esto no ha podido realizarse en este periodo, pero el mismo se pretende replicar hacia la propia Comisión, con la finalidad de que sea la misma la que desarrolle propuestas estratégicas para implementar la transversalidad de manera eficaz en el propio desarrollo de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## 1. CONTEXTO TEÓRICO

Para el desarrollo de esta investigación, resulta necesario definir y desarrollar una serie de conceptos, así como mencionar brevemente algunos aspectos clave de la trayectoria del movimiento feminista que ha tenido gran influencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto ayudará a comprender el tema que nos.

### 1.1 Conceptos básicos sobre la concepción social del género

#### 1.1.1 Sistema sexo-género

Desde el momento en el que una persona nace, va adquiriendo conocimiento, que es lo que conocemos como socialización. En el proceso de socialización, tanto en la primaria como en la secundaria, las personas aprenden un sistema de reglas y valores, que la cada sociedad considera más adecuados en ese momento. Sistema de valores, roles que establece una diferenciación entre hombres y mujeres (Santana, 2006).

Para poder explicar esta diferenciación existen entre mujeres y hombres, diversos/as autores/as recurren a dos conceptos clave: **género y sexo**. Para ello, haremos uso de la definición que establecía la ONU en la IV Conferencia en Pekín en septiembre de 1995, como herramienta de análisis de la realidad de las mujeres:

*“El género es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”.*

Asimismo, el género se va asumiendo poco a poco, a través de lo que conocemos como **proceso de socialización diferenciada**, que es el que moldea a la persona según unos patrones de conducta socialmente establecidos y en el que las instituciones y estructuras sociales (familia, escuela, mercado laboral, medios de comunicación, publicidad, etc.) se encargan de reproducir, reforzar y controlar (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2009).

De ahí surge la denominación del **sistema sexo-género**. Por su parte, de la Peña (2007), expone que este sistema explica cómo las diferencias biológicas, tanto de hombres como de mujeres, han ido derivando a lo largo de la historia en desigualdades entre ambos sexos, siendo las mujeres las peor beneficiadas en este proceso. Del mismo modo, el autor afirma que este sistema identifica lo socialmente construido y lo natural y subraya que “[...] *el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres sino su posición de género socialmente construida*” (p.8).

A su vez, la Unión Europea se apoya en el concepto de género para poder entender y a su vez, dar respuesta a la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad, haciendo uso del género como herramienta a utilizar en las políticas sociales (Santana, 2006).

### 1.1.2 Los roles y estereotipos

Los roles y estereotipos son dos conceptos de similar importancia para comprender la diferenciación entre mujeres y hombres que se explicaba antes.

Para definir **roles nos** remitiremos a Santana (2006), quien los define “*como el conjunto de tareas y funciones que realizan mujeres y hombres según lo que cada sociedad les asigna. Son comportamientos y conductas que se aplican artificialmente, como un cliché, en función del sexo de las personas*” (p.69).

Esta autora también, nos describe el tradicional rol de la mujer, la cual ha estado sometida al espacio doméstico, siendo la principal cuidadora de la familia y a la cual se le ha negado el acceso al espacio público, espacio único de los hombres, impidiendo que éstas tomaran parte de las decisiones políticas y económicas. Roles tradicionalmente transmitidos de generación en generación, que “justifican” la división sexual del trabajo: trabajo productivo – trabajo reproductivo.

Análogamente, definimos **estereotipos** como “*características psicológicas y físicas que la sociedad atribuye y asigna a hombres y mujeres. Éstas están arraigadas en el subconsciente colectivo e individual y además, son aceptadas socialmente*” (Aguilera, 2015).

### **1.1.3 El sistema patriarcal**

Las funciones y la conducta que se consideran apropiadas a cada sexo vienen expresadas en los valores, las costumbres, las leyes y los papeles sociales determinados por los roles, todo ello enmarcado en el denominado **sistema patriarcal**. Dicho sistema jerarquiza a ambos sexos y Lerner (1986) lo explica como una manifestación e institucionalización de un dominio masculino al que están sometidas las mujeres y cuyo dominio se extiende a niños y niñas de la familia. Dominio que se extiende sobre las mujeres en la sociedad general.

Puleo (2005), distingue entre dos tipos de patriarcado. Esta autora afirma que en todas las sociedades existe aunque no es definido de la misma forma sino que depende de la intensidad del mismo sistema. Por un lado, habría sociedades en las que se define como **patriarcado de coerción**, donde mantienen unas normas muy rígidas en cuanto a los roles, los cuales si no son respetados podría costar la muerte. Y por otro lado, otras sociedades lo definen **patriarcado de consentimiento**, típico de las sociedades desarrolladas, donde no se mata ni encarcela a la gente por no cumplir lo establecido como correcto, pero es el sujeto quien busca constantemente cumplir el mandato.

Este sistema y sus consecuencias ha sido estudiado por diversas disciplinas, aunque ha sido la antropología la que lo ha debatido con bastante intensidad; desde su enfoque, el patriarcado es un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones (Ember y Ember, 1997).

Por tanto, atendiendo a estas definiciones, se extrae la idea de que el patriarcado o sistema patriarcal sería un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres.

### **1.2 La aparición del feminismo internacional y su institucionalización**

Tal y como mencionaba al principio, para comprender las políticas públicas sobre la igualdad entre mujeres y hombres es importante conocer la trayectoria de la implicación de los poderes públicos respecto a la lucha contra esta desigualdad, o lo que es lo mismo, para conseguir la igualdad de género, entendiendo está como:

*“[...] el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres, así como de las tareas y funciones que realizan. Este concepto presupone la ausencia de cualquier tipo de jerarquía de un sexo sobre otro, así como la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad: público, laboral y privado [...]”* (Santana, 2006, p.70).

El origen de las políticas públicas de género surge desde el enfoque de si el Estado o los poderes públicos debían hacer algo para paliar el efecto de las desigualdades de género o contribuir a su erradicación (Bustelo, 2004).

Así pues, el impulso esencial para que la desigualdad de género entrará en la agenda pública. Tanto el Estado, como los poderes públicos se comprometieran a realizar medidas, tiene su base en los movimientos feministas de la segunda ola, en la década de los años sesenta y setenta (Bustelo, 2004). A partir de ahí, se estableció cierto consenso político acerca de la legitimidad de las demandas de las mujeres y el reconocimiento de que los poderes públicos pueden y deben hacer algo para eliminar las desigualdades de género y la discriminación de las mujeres. Si bien no existió acuerdo sobre cuál debe ser el papel del Estado en este proceso. No obstante, este movimiento propició la creación del denominado **feminismo institucional o de Estado** (Diz y Lois, 2011).

Del mismo modo, es importante resaltar que antes de la segunda ola, existió una primera, en la que las mujeres feministas de esta época sufrieron grandes represiones por parte del poder masculino, de las cuales muchas fueron encarceladas y otras guillotinas, como Olimpia de Gouges, autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791). Igualmente, se configuró una tercera ola, donde se desarrolló un amplio movimiento de mujeres que se organizaron, se reunieron y discutieron las experiencias de la vida cotidiana (Aguilera, 2015). Bustelo (2004), añade que esta ola se centró en la crítica del uso monolítico de la categoría “mujer”, reconociendo la gran diversidad de mujeres y que afecta otras variables que interactúan con el género, como la raza, la etnicidad, la preferencia sexual o el país de procedencia.

Volviendo a la segunda ola, debemos destacar que dentro del movimiento feminista se generó una ruptura, creándose una diferentes posturas: por un lado, estarían las feministas que defendían que el Estado debía ser el instrumento primordial para la mejora de la situación y, por otro lado, las que abogaban por que el feminismo formase

parte exclusivamente de la sociedad civil, rechazando cualquier tipo de intervención estatal, ya que éste contribuía a la dominación masculina (Bustelo, 2004). Asimismo, Lovenduski (1997) planteaba que “[...] *es imposible evitar el Estado porque está muy presente en la mayoría de las áreas importantes de la vida moderna. En este sentido, sostenemos que las mujeres necesitan del Estado y que es importante para el movimiento feminista entender esto*” (p. 202).

A pesar de la diversidad de opiniones sobre si el Estado debía o no intervenir para la erradicación de la desigualdad, las reivindicaciones feministas tuvieron un gran impacto en las agendas políticas, tanto que a partir del compromiso que se obtuvo por parte de los organismos internacionales, tuvo un gran contagio a otras organizaciones internacionales y su vez, también hubo un contagio en múltiples naciones, influyendo definitivamente en la creación de políticas de igualdad de género en las distintas políticas de sus respectivos países (Bustelo, 2004). Se empezaron a crear instituciones cuyo principal objetivo era la formulación y puesta en práctica de medidas para alcanzar un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres. En otras palabras, se produce la **institucionalización del feminismo** (Stetson y Mazur, 1995).

### 1.3 La institucionalización del género y sus estrategias

Este apartado es uno de los más importantes para poder comprender mi investigación, pues de entre las estrategias que utiliza el Estado para paliar la desigualdad existente entre los géneros, se encuentra la que se analiza en este proyecto, la transversalidad.

Lombardo (2004), por su parte, define las **políticas públicas de género** como el “conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas, en relación al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y el avance de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer” (p.30).

Dentro de las políticas de igualdad de género podemos distinguir tres grandes grupos o **estrategias políticas de género** en las que quedan plasmadas la evolución y efectividad de las mismas, siendo éstas: las políticas de igualdad de trato, las acciones positivas y el mainstreaming (Diz y Lois, 2011).

Alonso (2015) expone que para poder establecer diferencias entre las distintas políticas de género sería conveniente hacer un análisis de sus respectivos diagnósticos y pronósticos.

En el mismo orden de cosas, Verloo (2001), plantea una idea central en la que explica que cada una de las estrategias tiene un concepto muy diferente de cuál es el problema, siendo: ¿qué está mal?, ¿cuál es la solución? y ¿quién debe hacerlo?. Alonso (2015) afirma que estas tres preguntas resultaron útiles comprender el cambio de perspectiva en las tres estrategias, y apunta que se pudo observar además, las limitaciones y debilidades de cada uno de los enfoques procedentes.

A continuación, podemos ver una tabla elaborada Alonso (2007), en la cual recoge los tres tipos de políticas de igualdad, aportando, además, una breve explicación de las mismas, a partir de las explicaciones de Verloo (2001).

**Tabla 1: Tipología de políticas públicas de igualdad**

<b>Estrategia</b>	<b>Diagnosís</b> ¿Qué está mal?	<b>Solución</b> ¿Qué hay que hacer?	<b>Responsabilidad</b> ¿Quién debe hacerlo?
<b>Igualdad de trato</b>	Desigualdad ante la ley	Cambio de las leyes para garantizar la igualdad formal	Legisladores/as
<b>Acciones específicas para la igualdad</b>	Desigualdades de partida. Problemas específicos de las mujeres y desventajas	Diseño y aplicación de programas específicos para las mujeres	Agencias especializadas
<b>Mainstreaming o transversalidad de género</b>	Políticas habituales e instituciones causan o perpetúan la desigualdad	Reorganizar el proceso político para tener en cuenta y tentar la erradicación de las	Gobierno y actores implicados en los procesos políticos

## desigualdades

---

Fuente: Alonso (2007) a partir de Verloo (2001).

Por otra parte, otros autores definen cada una de ellas de la siguiente manera:

Mazey, (2001) explica que *las políticas de igualdad de trato* son medidas que lo que pretenden es alcanzar una igualdad formal tanto para hombres como para mujeres, buscando erradicar de la legislación posibles normas que discriminen de manera explícita a alguna de los dos sexos. Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres establece tal principio en su artículo 3, exponiendo que: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”*

Diz y Lois (2011), subrayan que a pesar del reconocimiento del principio de igualdad formal - doctrina liberal jurídica –no se consiguió la desaparición de todas las discriminaciones ya que las condiciones sociales, económicas y políticas de partida de hombres y mujeres no eran iguales. También nos cuentan que, finalmente se acabó reconociendo que las políticas de igualdad de trato llevadas a cabo mayoritariamente durante los años setenta y principios de los ochenta no fueron eficaces ni suficientes para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. De igual modo estas autoras ratifican que con este tipo de medidas se intenta conseguir que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades eliminando barreras económicas, legales y sociales. El objetivo principal de las mismas es el acceso al mundo público de las mujeres y su desarrollo se viene llevando a cabo por organismos especializados. Las más importantes versan en la educación y en el acceso a formación para el mercado laboral.

Por otro lado, Barréme (1997) nos describe el segundo tipo de estrategias, **las acciones positivas**, o también denominadas de discriminación positiva. Nos cuenta que éstas tienen por objetivo corregir la desventaja inicial de las mujeres con el fin de

conseguir la igualdad real de hombres y mujeres mediante el fomento de la presencia de las mujeres más en diversos ámbitos. Por ende, se entiende como “acciones positivas”:

*“aquellas medidas extraordinarias que permiten a las mujeres conseguir la igualdad efectiva. En el marco de estas acciones se puede establecer una subdivisión entre las denominadas “acciones positivas” entendidas como la promoción de un trato preferente, para conseguir la igualdad a medio plazo y las denominadas medidas de “discriminación positiva” que implicarían el establecimiento de cuotas encaminadas a conseguir una igualdad inmediata” (p.89)*

Por último, como estrategia más reciente nos encontramos las políticas de **mainstreaming o transversalidad**, siendo ésta última estrategia la analizada en la presente investigación de la que hablaré, por tanto, de manera más detallada. La definición que ha tenido mayor impacto tanto en las academias como en las instituciones es la del Consejo de Europa, el cual la define de siguiente forma:

*“El mainstreaming de género es la organización (reorganización), el avance, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas política” (Consejo de Europa, 1998, p.15).*

Siguiendo a Alonso (2015), debemos atender detalladamente a los ejes que implica la definición, los cuales responden a las siguientes preguntas: por qué, para qué, dónde, a través de quién y cómo se introduce la perspectiva de género.

Diz y Lois (2011) nos cuentan que el mainstreaming es la única estrategia que reconoce que la desigualdad y las relaciones de género son omnipresentes. Afirman que introducir la perspectiva de género desde la propia definición del problema público que se intenta resolver es el principal objetivo, además de tener en cuenta dicha perspectiva a la hora de formular, ejecutar y evaluar las acciones públicas. El mainstreaming o transversalidad, en su más estricto sentido, tiene que aplicarse en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. Asimismo, debe tener capacidad para reorganizar

la práctica política. Subrayan que es una nueva forma de hacer política de género, por su carácter flexible y por la capacidad de adaptación a la realidad del ámbito donde se desarrolle.

Por otro lado, estas mismas autoras, recogen las principales metodologías de intervención en materia de género con los que cuenta el mainstreaming, que permiten que las políticas públicas de género puedan ser llevadas a cabo a través de distintos procedimientos. Los instrumentos que recogen Diz y Lois (2011) son los siguientes:

En primer lugar, los **informes de impacto de género**, con los que se pretende realizar una evaluación ex ante a todas las políticas públicas para conocer cuál será el efecto sobre hombres y mujeres y su posible contribución a la permanencia de las desigualdades (Diz y Lois, 2011). En segundo lugar, los **planes de igualdad**, que “constituyen un conjunto de medidas aprobadas por un gobierno para ser aplicadas por los departamentos que lo componen en un determinado período temporal (Bustelo, 1999, p. 381). De esta herramienta, a su vez, se generan una serie de actuaciones públicas con el objetivo de incidir en la igualdad de género. Se requiere la participación de distintos actores extrapolados del organismo de igualdad (Diz y Lois, 2011). Y por último, los **presupuestos sensibles al género**, que posibilitan analizar los presupuestos públicos para, a su vez, conocer el alcance de impacto, de ese presupuesto sobre políticas sobre mujeres y niñas en comparación con las políticas destinadas a hombres y niños. Son una útil herramienta que permite establecer objetivos económicos y compromisos sociales que fomenten la igualdad entre géneros. Además, todos los presupuestos destinados a políticas públicas pueden analizarse con perspectiva de género (Diz y Lois, 2011).

Por su parte, Alonso (2015) representa en una tabla, los que considera los instrumentos de mainstreaming:

**Tabla 2: Tipos de instrumentos asociados al mainstreaming**

Tipo de instrumento	Objetivo/s	Ejemplos
<b>Introducción</b>	Proporcionar el soporte político-normativo donde incorporar el mainstreaming y sus	Normativa Planes

	herramientas	Programas Campañas Etc.
<b>Análisis</b>	Mejorar el conocimiento sobre las desigualdades Contribuir a la revisión de las políticas públicas	Informes de impacto de género Formación en género Estadísticas desagregadas Etc.
<b>Sensibilización</b>	Mejorar a la sensibilización con respecto a las desigualdades de género Mejorar la conciencia sobre el sesgo de género en las políticas	Campañas Guías Seminarios Etc.
<b>Organización</b>	Desarrollar estructuras organizativas que faciliten y promuevan la inclusión de la perspectiva de género	Unidades de género Comisiones interdepartamentales Comisiones interinstitucionales Organismos especializados Etc.
<b>Participación</b>	Recabar la opinión y/o recomendaciones de actores gubernamentales	Consejos participativos Organismos consultivos Etc.

<b>Aplicación</b>	Incluir medidas concretas que palien el sesgo de género de las políticas	Acciones específicas Igualdad de trato
-------------------	--	---

---

Fuente: Alonso (2015)

Por último, para acabar con el mainstreaming, Diz y Lois (2011), ven importante destacar que esta estrategia no sustituye a las acciones específicas de igualdad de género correspondientes a la segunda generación de políticas de género, sino que intentan cubrir las necesidades que afectan a un número alto de mujeres. Lo que se pretende con las acciones específicas es dar a conocer la situación social que afecta a las mujeres. (Diz y Lois, 2011).

#### **1.4 Evolución de las políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes contextos**

En este apartado se hace una recopilación de las distintas políticas que se han ido articulando para fomentar e impulsar la igualdad de género en distintos contextos, donde podremos ver las transformaciones que han sufrido éstas, además de los distintos actores implicados.

##### **1.4.1 Contexto internacional**

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha jugado un papel fundamental en el avance de la situación de las mujeres. Principalmente, impulsa un derecho internacional fundamentado en el respeto de los derechos humanos y las libertades elementales de las personas. Así, la *Carta de las Naciones Unidas de 1945*, recoge estos derechos y libertades, y se establece que éstos tienen que ser respetados sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Entre sus labores más importantes destacan las recogidas a continuación:

- En 1975, en Méjico, tuvo lugar la *I Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, cuyos objetivos eran la igualdad plena de sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo y una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial. Asimismo, se aprobó la Declaración de Méjico sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz y el Plan de Acción Mundial para la Década (1976-1985).

- En 1980 se desarrolló *II Conferencia Mundial sobre las Mujeres*. Entre sus objetivos estaban examinar y evaluar el Plan de Acción de 1975. Se pone de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres. Además, aprobó un programa de Acción Mundial de Naciones Unidas para la Mujer, que esbozaba estrategias focalizadas a lograr la plena e igualitaria participación de las mujeres en el desarrollo, en la política, en la toma de decisiones, en la cooperación internacional y en la paz. Conjuntamente, se incorporaron recomendaciones sobre el empleo, la salud y la educación.

- Cinco años más tarde, en 1985 tuvo lugar *la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, en Nairobi, la cual hizo un balance de los logros conseguidos en el Decenio de las Naciones Unidas para la mujer. Posteriormente, tras esta Conferencia surgió un documento cuyo vigor se extendió hasta el año 2000, bajo el nombre de: *Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer*, basado principalmente en la necesaria participación de las mujeres en gran parte de la esfera humana. Vemos entonces una aproximación a la transversalidad de género.

- La *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres* se realizó en Beijing, en 1995, con la finalidad de evaluar y determinar las condiciones de las mujeres desde que fueron aprobadas, diez años antes, en las Estrategias de Nairobi. Asimismo, en esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y se adoptó una plataforma de Acción, articulada alrededor de 12 objetivos estratégicos con sus correspondientes medidas a partir de la cual los Estados y organizaciones supra-nacionales, como la Comunidad Europea, se comprometen a la implantación y seguimiento de los mismos, acordando eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas y suprimir los obstáculos jurídicos y culturales que impiden su avance, así como a luchar por erradicar la pobreza e incentivar la independencia económica de las mujeres. De igual forma, se declara que los derechos humanos de las mujeres son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales. Con ello, se obliga a los Estados al cumplimiento de los acuerdos adoptados mediante el reforzamiento del marco institucional.

- En el año 2000, tras la revisión del grado de cumplimiento de las áreas establecidas en la IV Conferencia se Beijing en la *Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, llamada “Beijing+5”*, en Nueva York, se instaura el principio de transversalidad, conocido comúnmente como *mainstreaming*, que

establece que todos los gobiernos y otros actores institucionales, introduzcan la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, con la intención no solo de analizar sus efectos sobre las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones, sino también de implementar, evaluar y revisar políticas teniendo en cuenta la dimensión de género.

- Diez años más tarde de Beijing se constata que, a pesar de los avances, los Estados deberán seguir luchando para abordar otras cuestiones tales como la violencia de las mujeres, la desigualdad entre géneros en el acceso al empleo, la falta de igualdad en lo relativo a la salud sexual y reproductiva, etc.

### 1.4.2 Contexto europeo

En este apartado se muestran las recomendaciones en materia de igualdad y la manera de introducirlo en las políticas públicas que ha ido estableciendo la Unión Europea a lo largo del tiempo.

Desde la constitución de la CEE en el Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957, las instituciones europeas han tenido presente la igualdad entre los sexos y el principio de no discriminación, pues el artículo 14, introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, el artículo 119, sobre igualdad retributiva para un mismo trabajo, sin discriminación por razón de sexo, incorpora de alguna manera las recomendaciones y convenios internacionales que se han reseñado anteriormente. Por otra parte, el artículo 119 del Tratado constitutivo de la CE expone la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

En 1998 la igualdad entra de lleno en Derecho Comunitario con la firma del *Tratado de Ámsterdam*, pues el tratado obliga a las instituciones a considerar la igualdad como una misión de la Comunidad, además de considerar tal principio como un objetivo principal que deben tener todas las políticas públicas, llevando a cabo en su sentido más estricto el principio de transversalidad y la obligación de adoptar medidas para luchar con la discriminación por motivos de sexo y de orientación sexual, entre otros (Artículos 2 y 3).

El *Tratado de la Unión Europea* de Maastricht de 1992, expresa en su artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Por su parte, Santana (2006) destaca que *“la política comunitaria en materia de igualdad de trato constituye una de las vertientes más importantes de la política social. La igualdad jurídica entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental de la Unión Europea. Para desarrollar este principio, desde el inicio de la Unión Europea, se han aprobado diferentes normas”* (p.83).

Esta autora recoge las normativas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades más significativas:

➤ **Directivas**

- Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos (75/117/CEE).
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional (76/207/CEE), modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres (79/7/CEE) y regímenes profesionales de Seguridad Social (86/378/CEE) modificada por la Directiva posteriormente (96/97/CE).
- Igualdad de trato en la actividad autónoma (86/613/CE).
- Seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, incluido el periodo de lactancia (92/85/CEE).
- Permisos parentales (96/80/CE).
- Inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (97/80/CE).
- Trabajo a tiempo parcial (97/81/CE).

➤ **Decisiones**

- Creación de un Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades (82/43/CEE), modificado por decisión posterior (95/42/CE).

- Programa de acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005 (2001/51/CE).

➤ **Programas de Acción**

Como complemento al desarrollo legal, la Unión Europea ha puesto en marcha hasta el momento cinco Programas de Acción para promover la igualdad de oportunidades:

- Primer Programa Comunitario de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer (1982-1985).
- Segundo Programa Comunitario a medio plazo en favor de las mujeres (1986-1990).
- Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995).
- Cuarto Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000), en el que se establece la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones.
- Quinto programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001-2006).

Por otro lado, otro tema que es y ha sido bastante controvertido es el que respecta a la violencia contra las mujeres, los niños y las niñas, por lo que Europa ha puesto en marcha diferentes programas, recogidos también en Santana (2006):

- El programa DAPHNE I (2000-2003), programa de acción preventiva planteado para luchar contra la violencia ejercida sobre los niños, las niñas, los y las adolescentes y las mujeres.
- El programa DAPHNE II (2004-2008) cuyo objetivo es prevenir la violencia que recae sobre las mujeres, niños y niñas y proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo.
- Y por último, el DAPHNE III (2007-2013), siendo la continuación de los dos anteriores. En él se propone, producir herramientas para el estudio y la intervención contra la violencia en los países miembros.

### 1.4.3 Contexto estatal

Como afirma Santana (2006) en España hay una corta experiencia en lo que respecta a la igualdad de oportunidades. De cualquier modo, el inicio del derecho de igualdad en España está marcado por la celebración en 1975 de las *Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer*, en el cual se plantean dos puntos de vista. Por un lado, centrarse exclusivamente en los problemas y discriminación de las mujeres; y por otro lado, servir de apoyo desde las instituciones, al avance en el proceso democrático de la sociedad (Aguilera, 2015).

En 1976 se crea la *Coordinadora Feminista Estatal* que pretende encauzar las reivindicaciones de este movimiento (Aguilera, 2015). No obstante, el arranque del feminismo de Estado en España, se ralentizó unos cuantos años. Tiene su base, con la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, cuya creación tuvo un impacto significativo en el planteamiento de las políticas públicas de igualdad. Del mismo modo, se ha convertido en el principal promotor de instituciones de este tipo, primordialmente, en el ámbito autonómico (Diz y Lois, 2011).

No debemos olvidar la *Constitución Española de 1978*, la cual incluyen distintos artículos relacionados con la igualdad, aunque en su redacción no participase ninguna mujer y se haga de una manera sexista:

- Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.
- Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes público promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- Artículo 23. 2 “[...] derecho acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señales las leyes”.
- Artículo 32.1: “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”.
- Artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.
- Artículo 139.1: “Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio Español”.

Además, en España, se han ido aprobando distintas leyes fundamentales que han contribuido a la igualdad en mayor o menor medida a la igualdad de género:

- Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo ésta la más importante hasta el momento.

De este modo, he querido plasmar los aspectos generales de la Ley y las medidas novedosas de la misma recogidos por Aguilera (2015):

➤ **Aspectos generales**

- Finalidad: alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad.

- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español.
- Tiene dimensión transversal, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y todas las esferas.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de diferentes órganos y cargos de responsabilidad.

➤ **Medidas novedosas**

Se crean nuevos organismos:

- *Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres:* Órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad.
- *Unidades de igualdad:* En los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- *Consejo de participación de las Mujeres:* Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento. Participarán las organizaciones de mujeres.
- Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.

- Se establece la creación de un *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

En España, los principales instrumentos a partir de los cual se articulan las políticas de igualdad de género central y autonómico, son los **planes de igualdad**<sup>2</sup>. A continuación se recogen los más importantes:

- En 1987 se aprueba el *I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)*, que se inspira en el modelo de los dos primeros Programas de Acción Comunitaria (1982-1985 y 1986-1990).
- Posteriormente, se aprobó el *II Plan (1993-1995)*, que se inserta en el marco del Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995).

---

<sup>2</sup> Los planes de igualdad son definidos por Bustelo (2004) como “[...] conjunto de medidas, para un tiempo determinado, aprobados por el Ejecutivo y que pretende abordar la perspectiva de género de una forma integral y transversal, es decir, implicando a diferentes áreas o sectores gubernamentales” (p.15).

- Asimismo, *el III Plan (1997-2000)*, que se inserta en el Cuarto Programa Marco Comunitario (1996-2000).
- El *IV Plan (2003-2006)* se basa en el Quinto Programa Marco de la Comisión Europea sobre igualdad (2001-2005).
- Y por último, tras la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* se aprueba el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*.

#### 1.4.4 Contexto autonómico

Del mismo modo que otras comunidades autónomas y siguiendo la legislación internacional y nacional, el Gobierno Autónomo de Canarias ha ido creando instituciones y legislación sobre la materia de igualdad de oportunidades.

El primer paso importante en materia de igualdad tuvo lugar con la creación del *Instituto Canario de la Mujer*, creado por la Ley 1/1994 el 13 de enero. Éste es un organismo autónomo dependiente de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad y cuyo objetivo es “*promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias*” (Instituto Canario de Igualdad, 2015).

Por otro lado, la Comunidad Autónoma de Canarias ha desarrollado diferentes Planes de Igualdad desde el año 1995:

- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades 1995-1996.
- II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades 1997-2000<sup>3</sup>.
- III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades 2003-2006, prorrogado hasta 2007.

En la elaboración del II Plan Canario de Oportunidades 1997-2000, se tomó conciencia de que no existían políticas neutras, sino que todas afectaban de modo diferencial en función de las características, oportunidades, recursos, responsabilidades y condiciones de vida de cada sector. Por ello, se decidió que se debía incorporar la perspectiva de género en las políticas generales y los servicios normalizados y que,

---

<sup>3</sup> Es a partir de este Plan donde se empieza a reflejar el principio de transversalidad.

además, se tenía que abandonar la idea de que las mujeres son un sector de población aparte, con necesidades adicionales, y que constituyen una sola categoría. Del mismo modo, el Gobierno de Canarias consideraba en ese entonces que *“la incorporación de la transversalidad y la perspectiva de género no necesariamente comporta una inversión presupuestaria adicional”* (II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 1997-2000, p.7).

Tres años más tarde se crea el III Plan Canario, el cual ha evolucionado para incorporar el principio de transversalidad, definiéndose en este sentido *“un documento no sólo de propuestas teóricas a iniciativa del organismo de igualdad, sino de la plasmación instrumental de la transversalidad en función del género en las políticas sectoriales, condición sine qua non para que la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE) sea incorporada al desarrollo de las competencias de todos los departamentos del Gobierno de Canarias, tal como establece el marco normativo y declarativo en esta materia”* (p.4).

Principalmente, este Plan, ha mejorado la dotación presupuestaria de anteriores planes. Además, este Plan cuenta con un diagnóstico de la realidad de la Comunidad Autónoma Canaria y reglamenta procesos de evaluación y seguimiento. El III Plan Canario ratifica la necesidad de ampliar el compromiso político por la igualdad para instaurar cambios estructurales en la sociedad canaria. Asimismo, estos cambios requieren promocionar valores de igualdad y acabar con estereotipos sexistas.

Por otro lado, este Plan establece la necesidad de incorporar acciones positivas para las mujeres, adoptando la estrategia establecida por el Comité para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Consejo de Europa, tal y como plantea el Plan.

En definitiva, la política de igualdad de oportunidades que planteó el Gobierno de Canarias en el III Plan se resumía en:

- La acción positiva directa y específica.
- La integración de la perspectiva de género y la transversalidad en las políticas generales y sectoriales del Gobierno de Canarias.

De igual forma, es importante destacar la aparición de nuevos conceptos, tales como la corresponsabilidad como concepto revisado de la conciliación en sentido clásico, o la protección de las mujeres ante los riesgos de exclusión social, la pobreza, además de la incorporación de un área específica a la violencia, incorporando un concepto muy amplio de violencia que incluye el acoso moral, laboral, el hostigamiento en espacios públicos, etc.

En general, la evolución de los planes se pueden resumir, tal y como recoge el I Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, 2007-2010, en:

- Más dotación presupuestaria
- Más rigor en la aplicación de la transversalidad.
- Mayor profundidad en las herramientas para erradicar la desigualdad tratando de acudir a los orígenes de la misma sin por ello abandonar la necesidad de paliar sus consecuencias.

Del mismo modo, en 2010 se aprueba la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la cual tiene como objetivo “*hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía para Canarias, seguir avanzando para lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan*” (Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Esta normativa pretende incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas mediante:

- Transversalidad de género en todas y cada una de las
- Informe de evaluación de impacto de género
- Estrategia de igualdad de género
- Programas operativos departamentales
- Enfoque de género en el Presupuesto

- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad
- Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género

#### 1.4.5 Contexto insular

Para poder comprender el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades del Cabildo de Tenerife, debemos comprender el marco de sus competencias. Para ello, no trasladaremos al Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife 2007-2010, el cual hace un repaso de algunas de las acciones realizadas hasta la fecha en materias que inciden de manera efectiva en la igualdad de las relaciones de mujeres y hombres.

Las competencias en materia de igualdad de género del Cabildo de Tenerife se remontan, al artículo 23 del *Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 10/1982 de 10 de agosto*, reformada en 1996, en la que se establece que corresponde a las islas el ejercicio de las funciones que le correspondan según sus competencias transferidas, propias o delegadas. Así mismo, la *Ley de Bases de Régimen Local* definen a los Cabildos como órganos de gobierno, administración y representación de cada isla que asumirá la organización y funcionamiento contemplado para las Diputaciones.

Por otro lado, la *Ley Territorial 12/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas Canarias*, instaure de forma más concreta las funciones de los Cabildos, las cuales tienen su origen en competencias propias, delegadas o transferidas. Por tanto, el catálogo competencial del Cabildo está formado por las competencias que dicha Ley le otorga como propias pero también aquellas transferidas con posterioridad a través de sucesivos Decretos de transferencias.

Con respecto a las políticas de mujer, el ámbito competencial de la Administración Insular se delimita en *el Decreto 159/1997 de transferencias en materia de prestación de servicios especializados en cuestiones de prevención; asesoramiento y cooperación técnica, jurídica y económica a las entidades municipales y el Decreto 113/2002 de Traspaso en materia de servicios sociales especializados en personas mayores, minusválidas y mujeres*. Esta última competencia transferida estable que sean los centros

y servicios de atención a mujeres con problemática específica de ámbito insular los que tengan la potestad para organizar y prestar servicio en lo referido a la mujer.

El I Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife (2007-2010), subraya la idea de que el Cabildo Insular de Tenerife sea en el actor principal en la coordinación e impulso de las políticas de igualdad en la isla. Además, añade que los referentes se encuentran, en los textos internacionales y europeos, en las experiencias españolas y más concretamente de ámbito Canario.

De igual forma, el I Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, 2007-2010, nos sintetiza las políticas de igualdad que se han ido llevando a cabo en la isla de Tenerife hasta el momento:

- Por un lado, acentúan las políticas llevadas a cabo con respecto a la atención a víctimas de la violencia de género, destacando la creación de la Unidad de Intervención Especializada de Mujeres Víctimas de la Violencia de Género. Una iniciativa que surge en cumplimiento de los mandatos legales de la *Ley de Prevención y Protección Integral de las mujeres contra la violencia de género en Canarias* y del *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres*”.
- En segundo lugar, habla de las acción llevadas a cabo la Unidad de Mujer, enfatizando las acciones positivas con ayuntamientos, que han permitido una coordinación técnica entre los municipios y un Programa de Formación a personas responsables a nivel político y técnico, así como personas que trabajan desde las organizaciones en materias de igualdad. Además de la editación de publicaciones en materia de igualdad de oportunidades, corriendo el lenguaje no sexista en los medios de comunicación, la conciliación de la vida laboral, familia, entre otras temáticas.
- Y como otras acciones a destacar subraya las relativas al apoyo de las mujeres empresarias y al asociacionismo femenino. Así mismo, se contribuye desde el Cabildo la creación de un *Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación en materia de igualdad*.

En definitiva, la puesta en marcha del *I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife* supuso un gran avance en materia de

políticas de género, pues desde él se incluía la transversalidad de la perspectiva de género en otras áreas distintas de las específicas de asistencia social a la mujer. No obstante, tras la evaluación del mismo se detectaron una serie de necesidades que se han intentado suplir desde la actual herramienta con la que cuenta ahora mismo el Cabildo, el del *Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta 2012-2017*<sup>4</sup>.

El Cabildo Insular de Tenerife ha sido consciente de que las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se deben desarrollar contando con el consenso, la colaboración y la cooperación de las distintas organizaciones de índole económica, política y social, por ello, ha iniciado un proceso de diálogo social basado en un modelo de Gobierno Abierto participativo y transparente, el cual se caracterizaba por el trabajo colaborativo y el reparto de poderes entre agentes sociales y entidades públicas y privadas pertenecientes a las tres esferas que integran la estructura social (Estado, Mercado y Tercer sector). Con el METV se pretende reforzar las capacidades organizativas, de gestión, explotación y utilización sostenible de los recursos territoriales y sectoriales existentes, y además, impulsar la incorporación del Enfoque Integrado de Género.

Entre sus **principios**, el que más quiero destacar es el siguiente, pues es el principal a analizar en este proyecto:

- Transversalidad

*“Impulsando la incorporación del principio de igualdad en todas las intervenciones que desde cualquier ámbito o departamento de la Administración y de las organizaciones y entidades que se pongan en marcha. No basta nombrarla y tener el propósito de aplicarla, se trata de poner en práctica y desarrollar los requisitos y condiciones para que se dé; entre otros: voluntad y compromiso político, recursos*

---

<sup>4</sup> De entre todas las políticas de igualdad de oportunidades existentes en el Cabildo, este instrumento será el más desarrollado pues los/as componentes de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres son agentes claves internos del METV. Se necesitará conocer ciertas cuestiones previas aquí expuestas que, posteriormente, ayudarán a comprender los resultados de la investigación.

*económicos y personales suficientes, refuerzo de las políticas específicas, uso de técnicas y herramientas adecuadas, participación de las mujeres en la toma de decisiones, cambios en los procedimientos...” (METV, 2012-2017, p. 11).*

### **Proceso de elaboración y objetivos del METV**

El diseño del Marco se elaboró atendiendo a dos aspectos:

- Por un lado, a las necesidades extraídas de la evaluación del I PIIOC, en la que se detectó *“la escasa coordinación intra e interinstitucional”* además de la necesidad de *“configurar estrategias, protocolos de coordinación entre las distintas administraciones y entidades con el objeto de desarrollar potentes redes de trabajo”*.
- Por otro lado, a los principios metodológicos orientadores de la actuación, entre los que quiero destacar *“Carácter transversal de las acciones, haciendo hincapié en la generación de espacios para el diálogo, la coordinación y la colaboración entre las distintas áreas de la entidad local y entre las distintas entidades de carácter político, económico y social para intervenir con la mayor eficacia y eficiencia posible”*, pues la transversalidad es el tema que nos atañe. (METV, 2012-2017, p. 7).

Asimismo, el METV, fue realizado en dos fases:

FASE I: Estudio, análisis y detección de problemas.

En dicha fase, con la intención de facilitar el proceso de elaboración del METV, se convocaron a una serie de reuniones a diversos agentes públicos y privados, para presentarles el proyecto. En estas reuniones, las entidades interesadas en colaborar firmaron un compromiso y designaron un agente clave cuya función era la de representar a sus entidades durante el trabajo colaborativo.

Habiendo firmado el compromiso se inició el proceso de investigación para detectar los problemas entorno a los cuales se planificaron las actuaciones. Se inició la búsqueda de fuentes primarias y secundarias de datos cuantitativos y cualitativos atendiendo a la batería de los indicadores de género por ámbito de estudio previamente

definidos, así como a la elaboración de los instrumentos para la recogida de información. Del análisis de toda la información recabada se obtuvo el Informe de Situación de Partida, del que se sirvieron para facilitar el proceso de ejecución, seguimiento y evaluación del METV.

## FASE II. Diseño y elaboración del documento del METV.

Al objeto de sistematizar la información de manera clara, concisa, coherente y efectiva para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se elaboran tres Planes que darán forma al documento final (Plan de Actuaciones, Plan de Comunicaciones y Plan de Seguimiento y Evaluación).

Los objetivos del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta 2012-2017, son los siguientes:

1. Conformar una red de cooperación y coordinación estable en el tiempo, con entidades públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Promover la corresponsabilidad de los agentes políticos, sociales y económicos para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres en la isla de Tenerife.
3. Visibilizar una imagen positiva, unificada y consensuada de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Tenerife.

Y para finalizar con las aportaciones o aclaraciones del METV que, bajo mi criterio creo conveniente plasmar, me gustaría destacar **las Acciones Estratégicas planteadas** para los y las miembros de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dentro del Marco:

- Por un lado, dentro de las actuaciones de comunicación externa, encontramos a la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuya tarea consistiría en difundir el METV entre todas aquellas personas que pertenecen a las áreas de los que ellos y ellas forman parte.
- Por otro lado, dentro del Plan de Seguimiento y Evaluación, la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo tendrá como propósito “realizar el seguimiento y evaluación de

las acciones del METV que se desarrollen desde cada Consejería”. Como tareas tendrán que “apoyar en la recogida de información que permita cumplimentar la Ficha de Programación, Seguimiento y Evaluación por Acción”.

- Además de las propias como agentes claves:
  - Asistencia del/la agente clave a las reuniones que se convoquen de programación.
  - Realización de observaciones y/o nuevas propuestas que estime oportunas.
  - Decisión del tipo de compromiso a adquirir con la Acción Estratégica.
  - Asistencia a las reuniones que se convoquen para la correcta ejecución de la Acción Estratégica.
  - Desarrollo de las tareas asignadas a cada entidad implicada y consensuadas en las reuniones de programación.
  - Otras que se estimen oportunas para la correcta ejecución de la acción.

## **2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVOS**

#### **General**

Conocer y analizar los discursos de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sobre las estrategias de igualdad de género y la transversalidad en el Cabildo de Tenerife, con el fin de evaluar su papel e implementar su labor como herramienta estratégica.

---

#### **Específicos**

1. Identificar y definir los principales conceptos y enfoques sobre la igualdad de oportunidades.
  2. Recopilar y analizar la evolución de las políticas de igualdad en diferentes contextos.
  3. Identificar las principales estrategias para la igualdad de género en la Comunidad Autónoma Canaria y en el Cabildo de Tenerife.
  4. Indagar sobre la trayectoria de la Comisión Interdepartamental como estrategia de transversalidad de género en el Cabildo de Tenerife.
  5. Conocer y analizar los discursos de todos/as los/as miembros que componen dicha Comisión en relación a la igualdad de género y la transversalidad en el Cabildo de Tenerife.
  6. Elaborar un análisis DAFO con el fin de implementar su labor como futura herramienta estratégica.
-

### **3. MÉTODO**

#### **3.1 Aspectos generales**

El método de trabajo que se ha desarrollado en este proyecto ha sido predominantemente cualitativo. La elección del mismo ha venido condicionada por el objeto de estudio de la investigación: la mencionada Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ésta pues, se convierte en el ámbito a analizar y sus miembros en la propia muestra, junto con el análisis de aspectos generales de la Institución en la que se enmarca.

#### **3.2 Hipótesis**

Partiendo de este enfoque cualitativo, abierto e interactivo, más que hipótesis rígidas de partida, que podrían suponer un condicionamiento previo que inhibiría mi capacidad de comprender el punto de vista de los/las sujetos estudiados/as, se han establecido una serie de **ideas generales**. Las mismas, se diseñaron en la primera fase del trabajo, después de conocer algunos aspectos generales de la Institución y alrededor de las cuales se ha ido organizando la metodología, las técnicas y los procedimientos.

- La Comisión representa a unos/as pocos agentes de las diferentes áreas del Cabildo, siendo complejo su trabajo de difusión transversal de la información.
- Los/las miembros de la Comisión carecen de herramientas que permitan incorporar la perspectiva de género en sus acciones.
- Dentro de la Comisión no se cumple el Acta de Creación.
- El Cabildo carece de transversalidad de género dentro de la propia Institución, requiriéndose un análisis más profundo de estrategias al respecto.
- La formación y enfoque de género es una carencia generalizada en la mayor parte de personal implicado en las áreas.

#### **3.3 Ámbito, muestra, procedimiento y técnicas e instrumentos**

El objeto de estudio es, como se ha dicho, la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se convierte, a su vez, en el ámbito a analizar, junto con algunos aspectos de la Institución en la que se enmarca. En

este sentido, teniendo en cuenta las características de la investigación y el número de agentes implicados, no se escoge ninguna muestra representativa sino a todos los miembros de la Comisión.

Como se ha indicado, el enfoque y técnicas han sido predominantemente cualitativas, aunque en paralelo se han consultado numerosas fuentes secundarias y algunas primarias, del propio Cabildo. En consecuencia, el procedimiento de trabajo, dividido en varias fases, ha sido el siguiente:

1. En una primera fase se ha definido del objeto de estudio y diseño de la investigación. Antes de comenzar la investigación, asistí a una cita, previamente concertada por la directora de este proyecto, con dos trabajadoras de la Unidad de Igualdad del Cabildo. En esta reunión, me comentan la existencia de una Comisión Interdepartamental que se creó a raíz de la evaluación del I Plan Insular de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife, 2007-2010. En dicha evaluación, se detectó la necesidad de crear una herramienta clave que permitiese incorporar la perspectiva de género de manera transversal en toda la institución. me comentan que la Comisión está formada por nueve personas, representantes de diversas áreas del Cabildo. Del mismo modo, me indican, como ya dije en un principio, que consideran importante analizar algunos aspectos de la misma, ya que se han detectado bloqueos que podrían estar dificultando su labor como herramienta estratégica. Por tanto, nos sugieren que un análisis externo sería de gran interés. Es a partir de ahí cuando se establece el objeto de estudio y da comienzo mi investigación.

2. Habiendo delimitado el problema a investigar, comienza una segunda fase de la investigación, basada en fuentes secundarias, para aclarar conceptos y establecer el marco teórico-metodológico.

Para llevar a cabo esta segunda fase, he hecho uso de la siguiente técnica:

- **La recopilación documental**, siendo *“una técnica o instrumento de investigación social cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de una investigación en concreto”* (Ander-Egg, 1995, p.213).

3. La tercera fase de la investigación, ha sido el propio trabajo de campo de. Las técnicas empleadas, básicamente, han sido dos:

- **Observación participante**, la cual no ha sido una técnica ampliamente desarrollada, pero es importante mencionar que gran parte del registro de la información (visitas, entrevistas, etc.) se ha llevado a cabo en el entorno cotidiano de los/las miembros de la Comisión, el Cabildo de Tenerife, aportando claves para comprender prácticas y acciones.
- Entrevista a informantes privilegiados/as, a través de un tipo de **entrevista semiestructurada** que incluía un breve cuestionario o ficha de registro sobre el perfil de los/as participantes ([véase anexo 1](#)). Guiándome por Corbetta (2007) he elaborado una entrevista semiestructurada, basada en un guión que recoge los principales temas que se querían abordar, estableciendo el orden y la formulación de las preguntas en función de cómo se iba desarrollando la entrevista y de las características de cada entrevistado/a. Esta técnica, además, me ha permitido solicitar al entrevistado/a que me aclarase ciertas cuestiones o profundizar en algunos aspectos cuando lo considerase pertinente.

Es importante señalar, que del total de participantes de la Comisión, solo se pudo entrevistar a 7, debido a una baja laboral y a que otra persona se ha desvinculado de la Comisión –al dejar de asistir a las reuniones- aunque formalmente sigue constando en la misma. No obstante, la realización de estas entrevistas me ha aportado una experiencia enriquecedora sobre esta metodología, valorando positivamente tanto el aprendizaje de lo que ahora considero una técnica compleja de investigación, como la disposición del personal entrevistado.

4. Para finalizar, en una última fase, se ha pasado al análisis de datos, organizando las ideas previamente en una **matriz DAFO**, la cual recoge las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades extraídas a partir de los relatos de los y las entrevistadas. Esta técnica nos posibilita realizar una aproximación diagnóstica de la realidad de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, analizando tanto el contexto externo como interno de la misma. Además, nos permite también plantear alternativas posibles a los principales problemas. La finalidad de todo ello sería que, tras

replicarlo a la Comisión e institución, el Cabildo de Tenerife, pueda crear una estrategia sólida para intentar erradicarlos.

Del mismo modo, quiero señalar que en principio se tenía previsto una última fase, en la que se pretendía organizar un **grupo de discusión**<sup>5</sup> entre los y las miembros de la Comisión y yo, para poder debatir las cuestiones más relevantes de la investigación y poder elaborar propuestas de mejora de manera conjunta y que por falta de tiempo no se ha podido llevar a cabo y que quizá, posteriormente, tras la finalización del curso se llevará a cabo de manera extraoficial.

### 3.4 Consideraciones éticas

Puesto que esta investigación partía del trabajo cara a cara con diverso personal del Cabildo, he considerado importante tener en cuenta algunas consideraciones de tipo ético. En algunos textos se mencionan que en estos casos dónde la investigación implica el contacto con personas (no solo datos estadísticos, por ejemplo) habría que plantearse el derecho al anonimato de las personas o, al contrario, de su identidad. En el primer caso, suele ser porque las propias personas lo prefieren o porque así se evitan daños físicos o psicológicos, salvaguardando su identidad (Angrosino, 2007); en el segundo caso, también se plantea el derecho de las personas a que se les permita identificarse, como protagonistas de historias, datos, etc. En este sentido, los/las miembros de la Comisión fueron seleccionados no por sus trayectorias individuales sino profesionales y respecto a la citada Comisión, por tanto se les preguntó sobre este aspecto y, en general, han optado por ser nombrados en relación a su representación de las áreas analizadas.

---

<sup>5</sup> Esta técnica «se presenta como un tipo de grupo para la investigación social, y paralelamente, como un método de observación asociado al uso de prácticas grupales orientadas a la intervención» (Del Vad Cid y Gutiérrez, 2006, p.81).

## **4. RESULTADOS**

Este apartado expone todos los resultados obtenidos en la investigación. En primer lugar, explicaré la creación y origen de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Seguidamente, presentaré el perfil de las personas entrevistadas que componen la Comisión Interdepartamental y su ubicación en las respectivas áreas dentro de la estructura orgánica del Cabildo. Para finalizar, expondré una matriz DAFO, elaborada a partir de los datos y discursos de las personas entrevistadas, pues esta técnica, tal y como explico en el apartado anterior, posibilita realizar una aproximación diagnóstica de la realidad de la Comisión, analizando tanto el contexto externo como interno de la misma. Además, nos permitirá también plantear alternativas posibles a los principales problemas.

### **4.1 Creación y origen de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres <sup>6</sup>**

Para poder entender la creación de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres debemos trasladarnos al I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife (2007-2010, prorrogado hasta 2012), en el que tras su evaluación, se detectó la necesidad de implantar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de manera transversal en todas las políticas del Cabildo Insular de Tenerife. Una herramienta que posibilitase la comunicación y coordinación entre áreas para poder incorporar dicha perspectiva de manera intrínseca. Asimismo, se constituyó la creación de la misma.

El criterio que se tuvo en cuenta para invitar a los/las componentes de la Comisión fue el interés percibido por parte de personal de otras áreas de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.

El proceso de incorporación de los/las miembros a la Comisión fue a través de una invitación formal del Consejero de Educación, Juventud e Igualdad a los/las Consejeros/as de las demás áreas, en la que se informaba de la existencia de dicha Comisión, exponiendo los motivos de la creación de ésta, y en la que se solicitaba,

---

<sup>6</sup> Información obtenida desde la perspectiva de la Unidad de Igualdad.

además, la asignación de una persona representante de cada área para pertenecer a la misma.

#### 4.2 Perfil de las personas entrevistadas

Las personas entrevistadas son todas aquellas que conforman la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Todos/as forman parte del personal del Cabildo. Nueve trabajadores/as de cuatro de las trece áreas que constituyen la Institución.

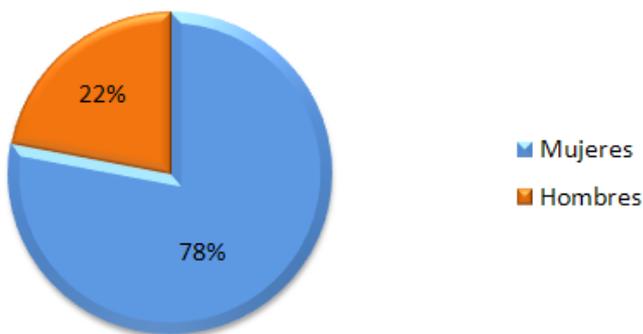
Las áreas a las que pertenecen son las siguientes ([véase organigramas en anexo 2](#)):

1. La primera área con la que nos encontramos es el *Área de Bienestar, Sanidad y Dependencia*, donde podemos ubicar a una componente de la Comisión Interdepartamental, concretamente en la Unidad de Violencia de Género del Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria.
2. Del mismo modo, tenemos el *Área de Gobierno Abierto, Acción Social, Educación, Juventud, Igualdad, Cultura y Deportes*. Ésta cuenta con cinco Consejerías, donde podemos ubicar a cinco miembros de la Comisión, siendo importante subrayar que uno de los miembros no acude nunca a las reuniones, por tanto no ha sido entrevistado. El resto se ubica en:
  - La Consejería Delegada en Educación, Juventud e Igualdad, donde se encuentran tres miembros.
  - Por otro lado, la otra miembro pertenece a la Consejería Delegada en Museos y Centros. No obstante, esta persona no pudo colaborar por encontrarse ausentada de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que duró la investigación.
3. A su vez, dentro del *Área de Empleo, Desarrollo Económico, Comercio y Acción Exterior*, encontramos, por un lado a un miembro perteneciente al Servicio Técnico de Empleo, Desarrollo Económico y Comercio, que no depende de ninguna consejería, y por otro lado, a otra de sus miembros en el Servicio de Acción Exterior de la Consejería Delegada en Acción Exterior.
4. Y por último, tenemos el *Área de Aguas, Agricultura, Ganadería y Pesca*, dividida en cuatro servicios y un organismo autónomo, en la que ubicamos a la última miembro de la Comisión en el Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural.

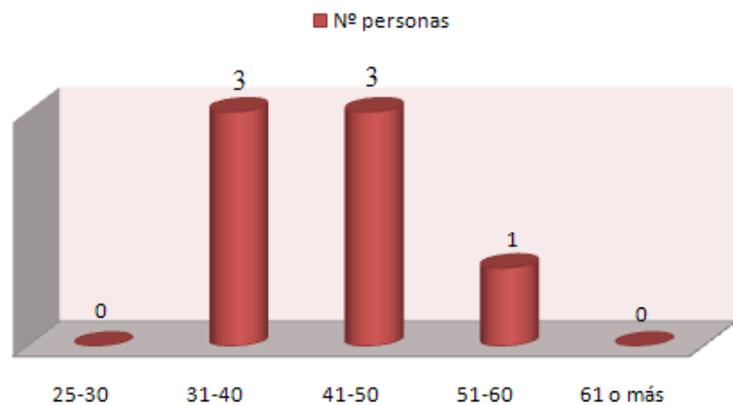
Éstos/as, además, son agentes claves internos del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta (2012-2017) y cuyo perfil es el siguiente:<sup>7</sup>

- ❖ Un total de nueve personas; de las mismas siete son mujeres y dos son hombres. Las edades están comprendidas entre 31 y 60 años. Hace más de diez años que han entrado a trabajar al Cabildo y su formación es la siguiente:
  - Economía (3).
  - Sociología (1).
  - Geografía e Historia (1).
  - Derecho (1).
  - Trabajo Social (1).
  - Desconocido (2).

### SEXO



### EDAD



<sup>7</sup> Recordar que los datos obtenidos corresponden solo a siete miembros de los nueve, por las razones expuestas arriba.

### 4.3 Matriz DAFO

A continuación se muestra una matriz DAFO, en la cual se puede apreciar una aproximación diagnóstica de la realidad de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, analizando, por un lado, el contexto interno detallado en Debilidades y Fortalezas y, por otro lado, el contexto externo de la misma visibilizado en Amenazas y Oportunidades. De él se parte para la posterior discusión y propuesta de mejora.

Análisis Interno	
<u>DEBILIDADES</u>	<u>FORTALEZAS</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Carencia de criterios para seleccionar a las personas pertenecientes a la Comisión, más allá de lo que parece ser el único establecido: el interés individual mostrado.</li><li>- Escasa representación de áreas de la Corporación dentro de la Comisión, pues de las trece sólo están representadas cuatro.</li><li>- Exigua representación de la diversidad de personal del Cabildo, especialmente de las diferentes categorías.</li><li>- Dificultades de los/las miembros de la Comisión de percibirse como representantes del área y, por tanto, de definir su papel y las tareas a realizar hacia el interior de la Comisión y hacia su propia área. Destaca la escasa fluidez de la información hacia y desde su propia área.</li><li>- Incumplimiento de los periodos de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de la Comisión, que ofrece la posibilidad de comunicación entre las áreas.</li><li>- Inicial interés y motivación de los y las miembros de la Comisión por pertenecer a ella.</li><li>- Percepción uniforme sobre el buen clima de las reuniones.</li><li>- Conocimiento de la ley nacional y autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres.</li><li>- Miembros de la Comisión como agentes clave internos de la Corporación del METV, que permite un amplio conocimiento sobre políticas de igualdad y ejemplos de buenas prácticas de agentes externos.</li></ul>

reunión establecidos en el acta de creación, así como asistencia irregular.

- Desconocimiento de la perspectiva de género y de los objetivos de la transversalidad, más allá del uso de las herramientas más difundidas como los usos sexistas del lenguaje o la segregación de datos por sexo.
- Percepción de algunos/as miembros de la Comisión de la carencia de herramientas para incorporar la perspectiva de género en sus acciones específicas.
- Inexistencia de un recursos electrónico interactivo propio de la Comisión para trabajar en red.
- Escasa innovación al no plantear acciones novedosas, tanto en las áreas como entre las mismas con enfoque transversal. Se aprecia en: los contenidos de las reuniones, en su percepción de las mismas como algo “complementario” a sus tareas cotidianas y en la poca iniciativa de los y las miembros para incorporar la perspectiva de género en sus acciones.
- Carencia de planificación, diseño y evaluación con perspectiva de género de las acciones de las áreas miembros de la Comisión.
- Escasa experiencia en acciones de

<p>igualdad en la mayor parte de las áreas, así como de formación específica en temas de género.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Confusión de los/las miembros de la Comisión sobre su participación y tareas dentro del Marco Estratégico Tenerife Violeta y, por otra parte, su participación en la propia Comisión.</li><li>- Escasa coordinación e implicación en acciones entre METV y la Comisión, a pesar de que las personas de la Comisión son agentes claves del METV.</li></ul>	
--	--

### Análisis Externo

<b><u>AMENAZAS</u></b>	<b><u>OPORTUNIDADES</u></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Se percibe una clara contradicción entre el discurso o compromiso formal y el real en el ámbito político, patente en asuntos claves como: la no transversalidad de la Unidad de Igualdad dentro del Cabildo, perteneciendo ésta a una unidad sectorial y en la asignación presupuestaria, siendo la que menos recibe de toda la Institución.</li><li>- Escasa sensibilidad sobre la relevancia del enfoque de género, que influye en la motivación de todo el personal de la institución, incluyendo los mandos intermedios, para la incorporación de dicha perspectiva en sus acciones y en el</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apoyo de las políticas de igualdad de oportunidades desde la Unión Europea.</li><li>- Amparo de la legislación nacional y autonómica en materia de mujer e igualdad de oportunidades.</li><li>- Visión crítica sobre estas carencias de transversalidad, especialmente desde mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.</li><li>- Creación del Centro de Información, Asesoramiento y Documentación en materia de Igualdad el cual cuenta con material informativo, formativo y sensibilizador en materia de igualdad de oportunidades.</li><li>- Capacidad de la Unidad de Igualdad</li></ul>

<p>interés por formarse en materia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Desconocimiento de las leyes nacional y autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres.</li><li>- Déficit de comunicación del Cabildo para dar a conocer a todas las áreas los cursos y las estrategias en materia de promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres.</li><li>- Insuficiente formación en materia de igualdad dentro del Plan de Formación de Cabildo.</li><li>- Percepción y valoración de la Unidad de Igualdad, concibiéndola como agresiva, feminista y crítica.</li><li>- Carencia de estrategias de transversalidad hacia el interior de la Institución.</li></ul>	<p>para intentar impulsar políticas transversales de igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas del Cabildo con la creación de la Comisión Interdepartamental, a pesar de las dificultades planteadas anteriormente. A destacar: los recursos humanos de dicha unidad, formados y motivados.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Creación del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta 2012-2017, que permite coordinar políticas de igualdad de oportunidades con agentes externos. Además de contar con una plataforma online que permite trabajar en red.</li><li>- Incorporación de formación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro del Plan de Formación del Cabildo, a pesar de ser insuficiente.</li></ul>
---	--

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de las entrevistas realizadas.

## 5. ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se hará una sistematización de los datos obtenidos en la investigación, con la finalidad de analizar y evaluar críticamente las implicaciones y consecuencias de la evidencia empírica que proporciona el trabajo. Para ello, analizaremos por separado los distintos contextos, teniendo en cuenta diferentes elementos dentro de los mismos.

En primer lugar, se hará un análisis del contexto interno de la Comisión Interdepartamental, centrado en cuatro elementos claves: la estructura interna de la Comisión, la percepción de los/las miembros de la Comisión cómo representantes de sus respectivas área, las estrategias de acción y la percepción de los/las miembros de la Comisión Interdepartamental como agentes claves del Marco Estratégico Tenerife Violeta.

- El primer elemento a destacar es la *estructura interna Comisión*. Si partimos de la base de que de las trece áreas que conforman el Cabildo de Tenerife, solo hay representación de cuatro, llama la atención la falta de criterios a la hora de seleccionar a las personas pertenecientes a la Comisión, pues durante el desarrollo de las entrevistas, señalan que el único que se tuvo en cuenta fue el interés inicial que mostraban las personas que hoy la conforman. Si bien esto pudo ser así, lo cierto es que en la actualidad parece haber cierta desmotivación ya que la asistencia a reuniones es bastante irregular y se aprecia cómo se percibe dichas reuniones como algo secundario, complementario, a sus principales tareas cotidianas.

- Otro aspecto del que debemos hablar es *la percepción de los/las miembros de la Comisión cómo representantes de sus respectivas áreas*. La mayor parte de ellos/as, no parecen tener claro cuál es su papel en la misma y de las tareas a realizar, tanto hacia el interior de la misma Comisión como hacia su propia área. A pesar de ello, todos/as reconocen la importancia de la perspectiva de género, aunque tienen dificultades para incorporarla en sus acciones pues, tal y como ellos/as manifiestan, existe una carencia de herramientas que les facilite introducir dicha perspectiva. De hecho, cuando se les preguntas, suelen citar únicamente dos herramientas como las de los usos no sexistas del lenguaje o la desegregación de datos por sexo. Asimismo, se advierten importantes carencias en otras cuestiones relevantes como la planificación, diseño y evaluación con perspectiva de género.

- En un tercer punto, se analizan las estrategias de acciones de la Comisión. Destacamos, por tanto, *la escasa innovación al no plantear acciones novedosas* tanto en las áreas como entre las mismas con enfoque transversal, pudiendo estar la clave en los contenidos de las reuniones y en la escasa iniciativa de los/as participantes de implementar la perspectiva de género en sus acciones.

- Y por último, debemos subrayar *la percepción de los/las miembros de la Comisión Interdepartamental como agentes claves del Marco Estratégico Tenerife Violeta*. Llama la atención la confusión que presentan éstos/as sobre su papel dentro del Marco Estratégico Tenerife Violeta y, por otra parte, su papel en la Comisión. Esto muestra un gran problema de base a erradicar para el buen funcionamiento de la misma.

Por otro lado, analizaremos las cuestiones externas que afectan de manera directa al buen desarrollo de la Comisión. En este caso, los aspectos claves a analizar son: el compromiso político, la sensibilidad de género del personal de la Institución, y las opiniones y valoraciones sobre la Unidad de Igualdad.

- En las declaraciones, se aprecia que la mayor parte de los/as componentes de la Comisión opinan que existe una *contradicción entre el discurso o compromiso formal y el real en el ámbito político*. Este se hace patente en dos asuntos claves. Primero, en la no transversalidad de la Unidad de Igualdad dentro del Cabildo, ya que esta área pertenece a una unidad sectorial y, segunda, en la asignación presupuestaria, pues la Unidad de Igualdad cuenta con un escaso presupuesto siendo a la que menos percibe de toda la Corporación.

- Del mismo modo, otra amenaza dentro de la Institución percibida por los/las miembros de la Comisión, es la *escasa sensibilidad sobre la relevancia del enfoque de género*, que influye decisivamente en la motivación de todo el personal de la institución, incluyendo los mandos intermedios, para la incorporación de dicha perspectiva en sus acciones y en el interés por formarse en materia de género. El origen que éstos/as atribuyen a la insensibilidad de género, es la falta de formación y el desconocimiento de las leyes nacional y autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres los elementos clave.

- Por último, entre los elementos externos a destacar, se encuentran *las opiniones y valoraciones explícitas e implícitas sobre la Unidad de Igualdad del*

*Cabildo*, que parecen afectar a la colaboración del resto de personal y áreas, especialmente en asumir la incorporación de asuntos relativos a la transversalidad de género.

No obstante, a pesar de los principales problemas planteados dentro de la Comisión hay que tener en cuenta también sus *fortalezas*, ya que éstas podrían ser transformadas en oportunidades para su utilización efectiva como instrumento al servicio del desarrollo de la misma. Elementos a destacar: el interés y la motivación, al menos inicial, de los y las miembros de la Comisión y el puesto de los y las miembros como agentes claves del Marco Estratégico Tenerife Violeta.

- De entre los elementos positivos a destacar, tenemos en primer lugar, *el interés y la motivación inicial* de los y las miembros de la Comisión por pertenecer a ella. Éstos podrían ser aprovechados para un nuevo impulso de la Comisión, a través de medidas novedosas que estimularan el compromiso que en un principio se percibió, teniendo en cuenta que ahora los conocimientos de la ley nacional y autonómica para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han aumentado, obteniendo conciencia de la importancia de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en toda la Institución.

- Y por otro lado, es relevante también el puesto que ocupan los y las miembros de la Comisión dentro del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta, siendo aprovechable su papel como *agentes clave internos* de la Corporación, pues permite un amplio conocimiento sobre políticas de igualdad y ejemplos de buenas prácticas de agentes externos.

Así pues la influencia externa, como ya dije antes, afecta de manera tanto indirecta como directa al efectivo desarrollo de la Comisión. Sus **oportunidades**, por tanto, contribuirán de manera positiva al desarrollo de ésta. De entre los elementos a destacar tenemos: el amparo de la legislación

- En primer lugar, un elemento externo fundamental es el *contar con el apoyo de las políticas de igualdad de oportunidades desde la Unión Europea y del amparo de la legislación nacional y autonómica en materia de mujer e igualdad de oportunidades*, pues esto proporciona a la Comisión una base legal y representativa, que implica un compromiso, por lo menos, formal con la igualdad de género.

- Por otro lado, tener una *visión crítica sobre las carencias de transversalidad*, especialmente desde mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, junto a la capacidad y motivación de la Unidad de Igualdad para promover políticas transversales de igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas del Cabildo. En esta acción se destaca los recursos humanos de dicha unidad, quienes tienen una alta formación en temas de género, además, de una motivación e implicación personal admirable.

- Otro elemento externo muy positivo ha sido la *creación del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta 2012-2017* y la visión horizontal que se tuvo al crearlo. Esto ha permitido coordinar políticas de igualdad de oportunidades con agentes externos, siendo un trabajo colaborativo, contando con el reparto de poderes entre agentes sociales y entidades públicas y privadas pertenecientes a las tres esferas que integran la estructura social. Este ha sido un paso importante de la Institución para incorporar el principio de transversalidad, pues desde un primer momento se tuvo en cuenta la principal necesidad *“la escasa coordinación intra e interinstitucional”* (METV, p.7).

- Y por último, como elemento esencial destacamos la formación de género del Plan de Formación del Cabildo. Por su parte, plantea oportunidades a aprovechar para poder concienciar de la importancia de la transversalidad de género al personal de la Institución, entre los/las que se incluyen los mandos intermedios, quienes tienen gran influencia.

## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Este último apartado recoge una serie de conclusiones que se desprenden de la investigación. Asimismo, a éstas, se le suma algunas propuestas que proceden del análisis realizado, si bien soy consciente de que las herramientas futuras deben proceder de los/las mismos/as agentes implicados/as y del debate de los resultados DAFO. Por último, también incluiré, brevemente, algunas aportaciones que considero interesantes desde el enfoque de la intervención en Trabajo social, además de una reflexión sobre lo que ha significado mis estudios de Grado en Trabajo Social y la realización de esta investigación en mi proyecto personal, formativo y profesional.

En primer lugar, podemos decir que la entrevista semiestructura y la matriz DAFO, elegidas como técnicas principales de la investigación han permitido cumplir el objetivo general: *“conocer y analizar los discursos de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sobre las estrategias de transversalidad de género en el Cabildo de Tenerife, con el fin de evaluar su papel e implementar su labor como herramienta estratégica”*, pues esto se hace patente en los resultados.

Asimismo, las principales conclusiones de esta investigación son las siguientes:

En primer lugar, con respecto a los/las miembros de la Comisión podemos concluir que existen importantes dificultades para incorporar la perspectiva de género en sus acciones. En este sentido, se ha visto que dicha perspectiva se ve como algo complementario a su trabajo, pudiéndose observar en la irregularidad de las reuniones, los escasos contenidos de las mismas, la falta de herramientas, la dificultad para percibirse como representantes del área y la falta de formación, entre otras. Por tanto, no se cumplen una de las tareas claves que es transmitir al resto de su área los asuntos de la Comisión.

En cuanto a la estructura de la Comisión, queda patente que hay una escasa representatividad de las áreas del Cabildo que impide, en primera instancia, que la incorporación de la perspectiva de género sea transversal, pues la falta de criterios a la hora de invitar a los/las participantes hace patente esta cuestión. Además, hay que

resaltar la descompensación existente entre los/las participantes. El liderazgo es claro desde las componentes de la Unidad de Igualdad que son las impulsoras de las medidas.

Teniendo en cuenta las percepciones de los/as miembros de la Comisión se deduce que el personal del Cabildo no parece altamente sensibilizado a las cuestiones de género y resistencias a incorporar esta perspectiva. Los mandos intermedios muestran escaso interés y tienen valoraciones peyorativas sobre la Unidad de Igualdad. Todos/as coinciden en la falta de formación como el elemento clave de la insensibilización. Por tanto, los compromisos políticos con la igualdad se quedan en un plano meramente formal y pasan a ser, tal y como plantea Bustelo (2004), un instrumento para legitimar políticas públicas de puro carácter simbólico.

Con respecto a la Unidad de Igualdad, se concluye en que tiene una imagen sesgada dentro de la Institución, además del poco prestigio y el poco peso que tienen a la hora de impulsar cualquier política dentro de la Institución. Desde esta unidad se percibe poco apoyo institucional y barreras a su acción, como la propia dotación presupuestaria.

Para concluir, destacar la carencia de herramientas sistemáticas para la incorporación de la perspectiva de género en la Institución, pues a pesar del Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta, el mismo deja entrever dificultades para contribuir a la transversalidad. Por ejemplo, entre los cientos de agentes con los que cuenta, apenas hay irregularidad por parte de éstos/as en las reuniones.

Finalmente, indicar que no se han planteado estrategias de cambios en estas cuestiones relacionadas con la Comisión porque es una cuestión que debe analizarse y construirse desde los propios agentes afectados. Si una estrategia puede plantearse es, precisamente, la de debatir estas cuestiones desde sus propios protagonistas y plantear propuestas de mejora. Tal y como se ha explicado en la metodología, se tenía previsto organizar un grupo de discusión pero no ha podido llevarse a cabo por la temporalidad de esta investigación. Ahora bien, a pesar de las dificultades a la hora de plantear estrategias con el principio de horizontalidad, en los que se requiere la participación activa de todos/as los/as miembros sí resulta evidente la necesidad de:

- Crear herramientas que permitan incorporar la perspectiva de género a los/las miembros de la Comisión, además de aumentar la formación en materia de género.
- Diseñar acciones novedosas que permitan planificar acciones conjuntas entre los/las miembros de la Comisión.
- Elaborar estrategias de motivación de los/las miembros para incorporar dicha perspectiva y para afianzar el compromiso de permanencia en la Comisión.
- Reelaborar el protocolo de la Comisión para establecer claramente las tareas de los/las miembros, entre ellas la de transmitir a sus áreas los contenidos de las reuniones y la de aportar contenido a las reuniones que contribuyan en un feedback.
- Diseñar estrategias para visibilizar en todo el Cabildo el trabajo que se realiza desde la Unidad de Igualdad.
- En general, dotar herramientas a todas las áreas de la Institución para que incorporen la perspectiva de género en sus acciones diarias, sobretodo, otorgar la obligatoriedad a la formación en materia de género a todo el personal del Cabildo.

Con respecto a las aportaciones de este trabajo para la investigación y la intervención en Trabajo Social, quiero decir lo siguiente:

Creo que este proyecto contribuirá a visibilizar la importancia de la formación en materia de género para realizar cualquier trabajo en cualquier campo del Trabajo Social, además de tener en cuenta la perspectiva siempre a la hora de realizar cualquier tipo de investigación, pues las consecuencias de no formarse serían, entre otras, el incremento de la discriminación.

Mis estudios en Trabajo Social han contribuido al desarrollo de competencias profesionales que me permitirán enfrentarme a la realidad. Además, ha posibilitado el desarrollo de mis capacidades personales. Asimismo, la realización de este proyecto ha supuesto un aumento de mi autonomía, pues las características del Grado, no habían permitido esto hasta el momento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, L. (2015). Tema 1: Conceptos básicos y definiciones. Apuntes de la asignatura *Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad*.
- Aguilera, L. (2015). Tema 6: Políticas para la igualdad en el marco español. Apuntes de la asignatura *Trabajo Social, Género y Políticas de Igualdad*.
- Alonso, A. (2007). *El mainstreaming y la europeización de las políticas de género en Galicia*. Trabajo de investigación tutorado presentado en el programa de Doutoramento Procesos Políticos Contemporáneos. Curso 2006-2007. Santiago de Compostela: Facultad de Ciencias políticas de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Alonso, A. (2015). *El mainstreaming de género en España. Hacia un compromise transversal con la igualdad*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Alonso, A., Diz, I. y Lois, M. (2009). *Os informes galegos de impacto de xénero: unha análise da súa incidencia na elaboración das normas*, Santiago de Compostela: Servicio Galego de Igualdade.
- Ander Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. LUMEN. Buenos Aires.
- Angrosino, M. (2012). *Etnografía y observación participante en Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Barréme, M. A. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Madrid: Civitas.
- Bustelo, M. (1999). Políticas públicas de igualdad de género en España: evolución y evaluación. En Ortega, M., Sánchez C. y Valiente, C. *Género y Ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado* (p. 381). Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Bustelo, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.
- Consejo de Europa (1998). *Gendermainstreaming. Conceptual Framewrok, methodology and Prestation of Good Practices*. Estrasburgo: Consejo de Europa.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Del Vad Cid, C. y Gutiérrez, J. (2006). *Prácticas para la comprensión de la Realidad Social*. Madrid: McGraw-Hill.

- Ember, C. y Ember, M. (1997). Sexo, género y cultura. En Ember, C. y Ember, M. (1997). *Antropología cultural*. Madrid: Prentice Hall.
- Lombardo, E. (2003). El mainstreaming: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Aequalitas*, 13,6-11.
- Lousada, J. F. (2007). *El principio de transversalidad de la dimensión de género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Lovenduski, L. (1997). Feminismo institucional: Género y Estado. En E.U. y A. Elizondo (ed.). *Mujeres en política. Análisis y práctica*. Barcelona, Ariel, 201-210.
- Mazey, S. (2001). *Gender Mainstreaming in the EU. Principles and Practice*. Londres: Kogan.
- ONU (1995). Concepto género-sexo. En Santana H., J. D. (coord.). (2006). *Manual de Prácticas de Trabajo Social*. Tenerife: Editorial Benchomo.
- Santana H., J. D. (2006). Género e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En Santana H., J. D. (coord.), *Manual de Prácticas de Trabajo Social* (p. 67-95). Tenerife: Editorial Benchomo.
- Stetson, D. y Mazur, A. (1995). *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Verloo, M. (2001). *Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*. IWM Working Papers, nº5/2001.

### Webgrafía

- Cabildo de Tenerife. Estructura y Organigrama del Gobierno de Tenerife. Disponible en: [http://www.tenerife.es/wps/portal!/ut/p/c0/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hDPwvPUG93QwN3s2AnA0\\_3IN8QfxMXA4NAQ\\_2CbEdFAJKEKsk!/?\\_afPwvPUG93QwN3s2AnA0\\_3IN8QfxMXA4NAQ\\_2CbEdFAJKEKsk!](http://www.tenerife.es/wps/portal!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hDPwvPUG93QwN3s2AnA0_3IN8QfxMXA4NAQ_2CbEdFAJKEKsk!/)
- Cabildo de Tenerife. I Plan Insular de Igualdad de Oportunidad de las Mujeres de Tenerife Disponible en: [http://www.tenerife.es/wps/portal!/ut/p/c0/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os\\_hgzxDHEG93QwN\\_k1BDA0\\_HwMAAN29vA89Ac\\_2CbEdFAB9Zg\\_s!/?\\_afPwvPUG93QwN\\_k1BDA0\\_HwMAAN29vA89Ac\\_2CbEdFAB9Zg\\_s!](http://www.tenerife.es/wps/portal!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_hgzxDHEG93QwN_k1BDA0_HwMAAN29vA89Ac_2CbEdFAB9Zg_s!/)
- Cabildo de Tenerife. Marco Estratégico Tenerife Violeta. Disponible en: <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/METV.pdf>

- De la Peña, E. (2007). Fórmula para la igualdad nº1. Iniciativa Comunitaria EQUAL. Andalucía: Alpegraf, S.L. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD1horiz.pdf>
- Diz, I. y Lois, M. La institucionalización de la igualdad de género en Galicia: un camino abierto. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época. Número. Disponible en:* <http://revistasonline.inap.es/index.php?journal=GAPP&page=issue&op=view&path%5B%5D=31>
- Gobierno de Navarra. Qué es la Transversalidad de Género. *Navarra.es*. Disponible en: [https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/)
- Instituto Canario de Igualdad. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/iciigualdad/>
- Instituto Canario de la Mujer. II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997- 2002. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/export/sites/iciigualdad/resources/documentacion/Planes/2PlanIgualdad97-02.pdf>
- Instituto Canario de la Mujer. III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2007. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/export/sites/iciigualdad/resources/documentacion/Planes/3PlanIgualdad03-07.pdf>
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2009). La igualdad efectiva de hombres y mujeres. Políticas públicas de igualdad. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Disponible en: [http://empleopublico.castillalamancha.es/empleopublico/c/document\\_library/get\\_file?uuid=7714123e-3867-4caf-a339-febdd2cd1b52&groupId=10129](http://empleopublico.castillalamancha.es/empleopublico/c/document_library/get_file?uuid=7714123e-3867-4caf-a339-febdd2cd1b52&groupId=10129)
- Lerna, G. (1986). Traducción al castellano por Tusell, M. (1990). *La creación del patriarcado* [versión electrónica]. Barcelona: Editorial Crítica, S. A. Disponible en: [http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la\\_creacion\\_del\\_patriarcado\\_-\\_gerda\\_lerner-2.pdf](http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf)
- Puleo, A. (2005). El patriarcado: ¿una organización social superada? *Mujeres en Red*. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article739>

### **Normativa citada**

- Decreto 113/2002 de Traspaso en materia de servicios sociales especializados en personas mayores, minusválidas y mujeres.
- Decreto 159/1997 de transferencias en materia de prestación de servicios especializados en cuestiones de prevención; asesoramiento y cooperación técnica, jurídica y económica a las entidades municipales.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Territorial 12/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas Canarias.

### **Personas entrevistadas**

- Estefanía Daswani, Técnica de Administración Especial del Servicio Técnico de Agricultura y Desarrollo Rural. Cabildo de Tenerife.
- Adolfo González, Jefe del Servicio Técnico de Empleo, Desarrollo Económico y Comercio. Cabildo de Tenerife.
- Sonia López, Jefa de la Unidad Técnica de Juventud de la Consejería Delegada en Educación, Juventud e Igualdad. Cabildo de Tenerife.
- Genoveva León, Jefa de Sección de la Unidad de Igualdad, de la Consejería Delegada en Educación, Juventud e Igualdad. Cabildo de Tenerife.
- Ángeles Darias, Subdirectora de la Unidad de Violencia de Género. Cabildo de Tenerife.
- Magaly Rodríguez, Técnica de Administración Especial del Servicio de Acción Exterior de la Consejería Delegada en Acción Exterior. Cabildo de Tenerife.

- Ana Peña, Jefa de la Unidad Técnica de Igualdad de la Consejería Delegada en Educación.

## ANEXOS

- **Anexo 1: Herramientas utilizadas en la investigación**

### GUIÓN DE ENTREVISTA A DIVERSOS/AS REPRESENTANTES DE DISTINTAS ÁREAS DEL CABILDO:

#### BLOQUE I: DATOS SOBRE LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL

- Origen de la Comisión.
- Motivación para pertenecer a la misma.
- Objetivos más importantes.
- Actividades que realizan.

#### BLOQUE II: CONOCIMIENTO DEL SERVICIO AL QUE PERTENECE

- Existencia de políticas de igualdad (Planes, jornadas, comisiones) (en su caso, intentar sistematizar la información: tipo de evento, objetivos, destinatarios/as, recursos, interno/externo, etc.).
- Cursos de formación que se hayan impartido en el departamento (en su caso, intentar sistematizar la información: cuándo, por quién, temática...).

#### BLOQUE III: ESTRUCTURA DEL SERVICIO RESPETO AL SEXO

- Hombres y mujeres.
- Formación.
- Categorías laborales.
- Puestos que desempeñan.

#### BLOQUE IV: OPINIÓN SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO PROPIA Y EN EL SERVICIO

- Opinión sobre la perspectiva de género, personal y en el puesto de trabajo.
- Conocimiento del personal del servicio, incluyendo los bandos intermedios, de la perspectiva de género. Justificación de la respuesta.
- Opinión sobre la sensibilización de género en el servicio. Justificación de la respuesta.
- Conocimiento y opinión de la formación en género del Cabildo.
- Opinión acerca de la motivación y el interés por la formación del resto de

personal del servicio (en su caso, ¿de qué tipo?, ¿por qué?).

**BLOQUE V: ESTRATEGIAS DEL CABILDO Y PROPIAS**

- Opinión acerca de la difusión de las estrategias en materia de igualdad del Cabildo.
- Opinión acerca del compromiso político/técnico para abordar el problema de la desigualdad (¿Crees que existe? ¿Por qué? Ejemplos.
- Conocimiento de alguna herramienta digital que permita el trabajo en red para abordar la perspectiva de género.
- Desde su punto de vista:
  - Debilidades y fortalezas del Cabildo en materia de igualdad.
  - Debilidades y fortalezas de la Comisión Interdepartamental.

**BLOQUE VI: CUESTIONES A MEJORAR**

- En tu opinión ¿Qué cuestiones se podría mejorar para...?

**OBSERVACIONES AÑADIDAS**

Fuente: Elaboración propia

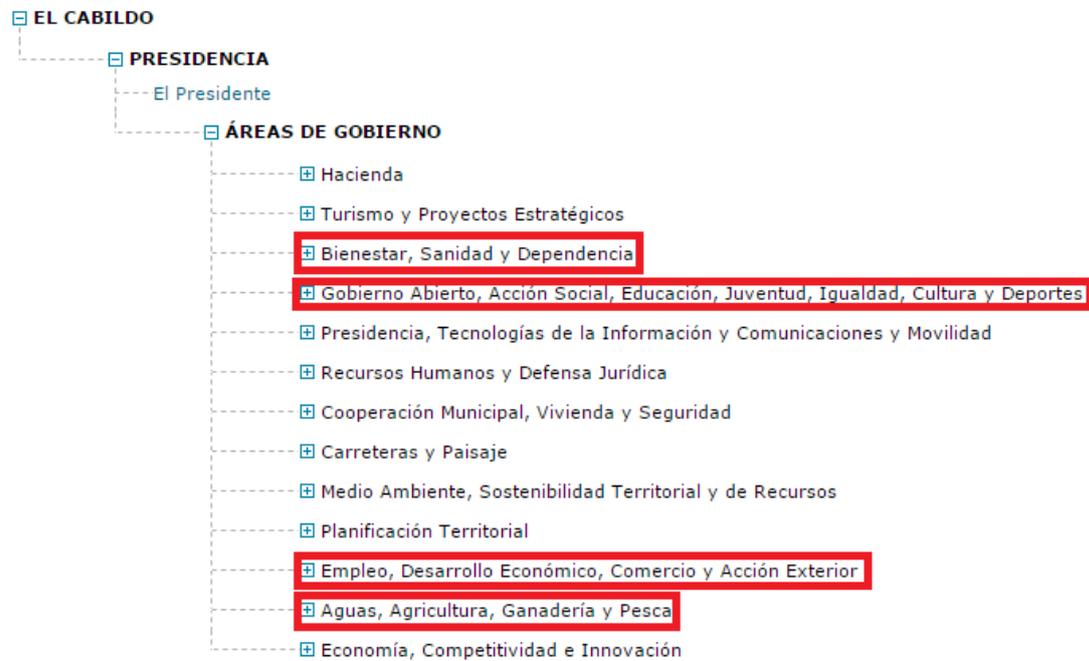
**FICHA PARA CONOCER EL PÉRFIL DE LA PERSONA ENTREVISTADA**

ÁREA	
SEXO	Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/>
EDAD	25-30 <input type="checkbox"/> 30-40 <input type="checkbox"/> 40-50 <input type="checkbox"/> 50-60 <input type="checkbox"/> 61 o más <input type="checkbox"/>
FORMACIÓN	
FORMACIÓN SOBRE GÉNERO (citar las dos más importantes)	1. 2.
AÑO QUE ENTRÓ A TRABAJAR EN EL CABILDO	
PUESTO QUE DESEMPEÑA	

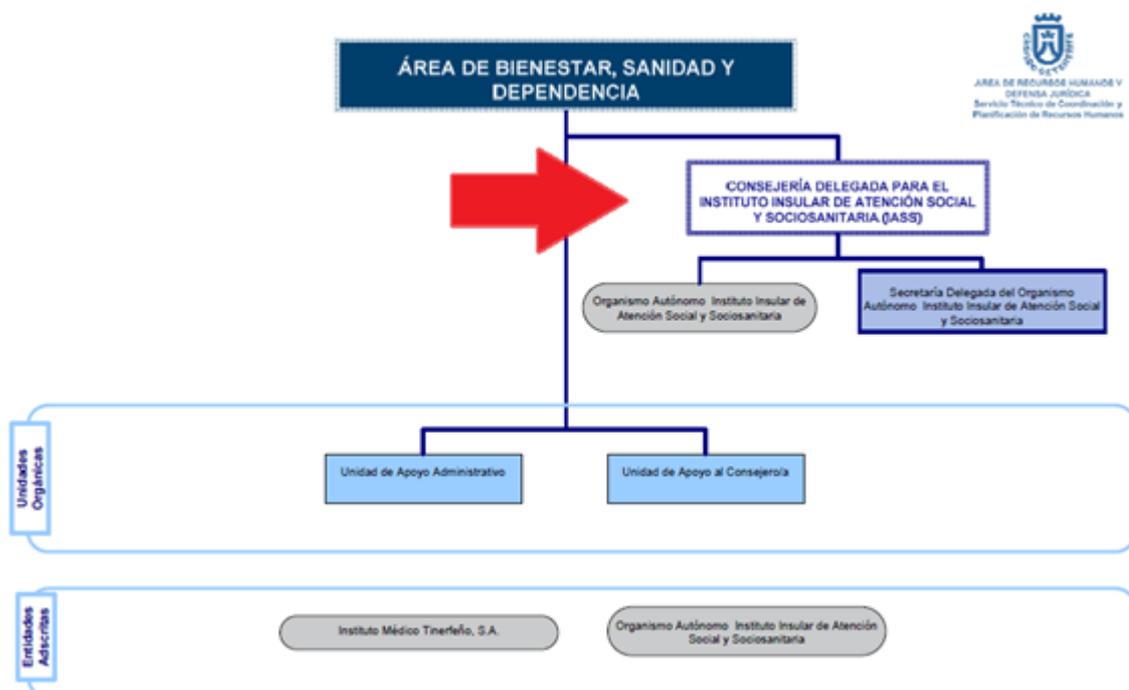
Fuente: Elaboración propia.

▪ Anexo 2: Organigramas de las áreas representadas en la Comisión Interdepartamental

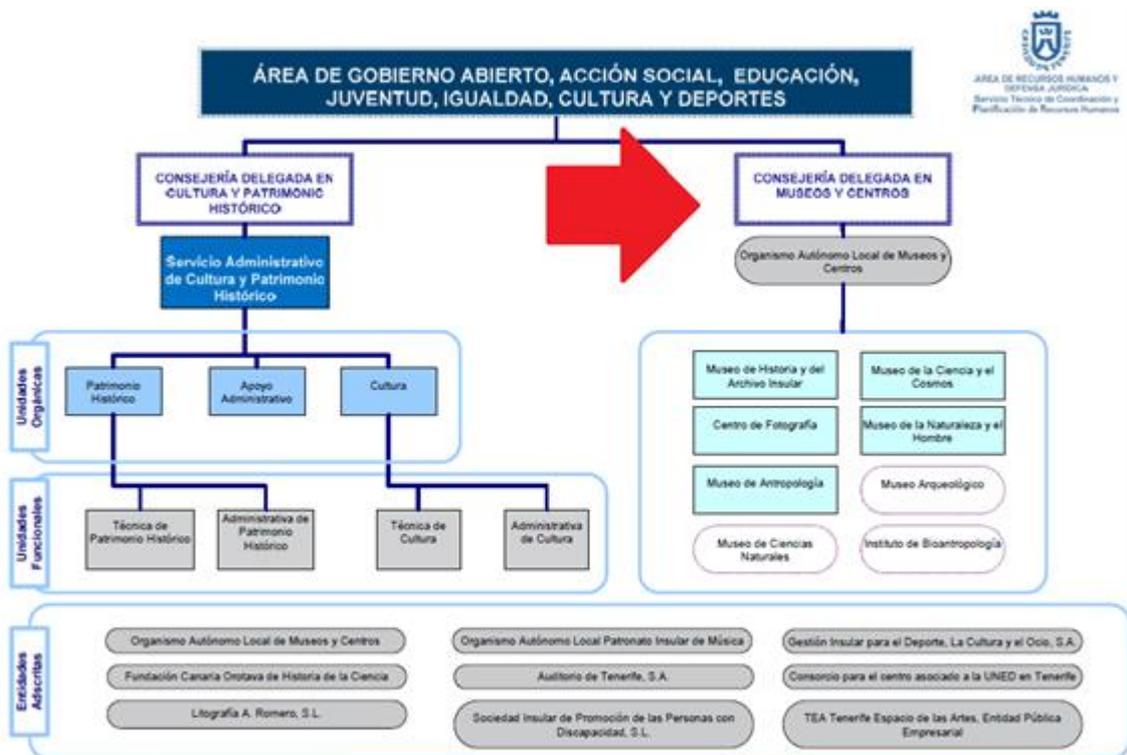
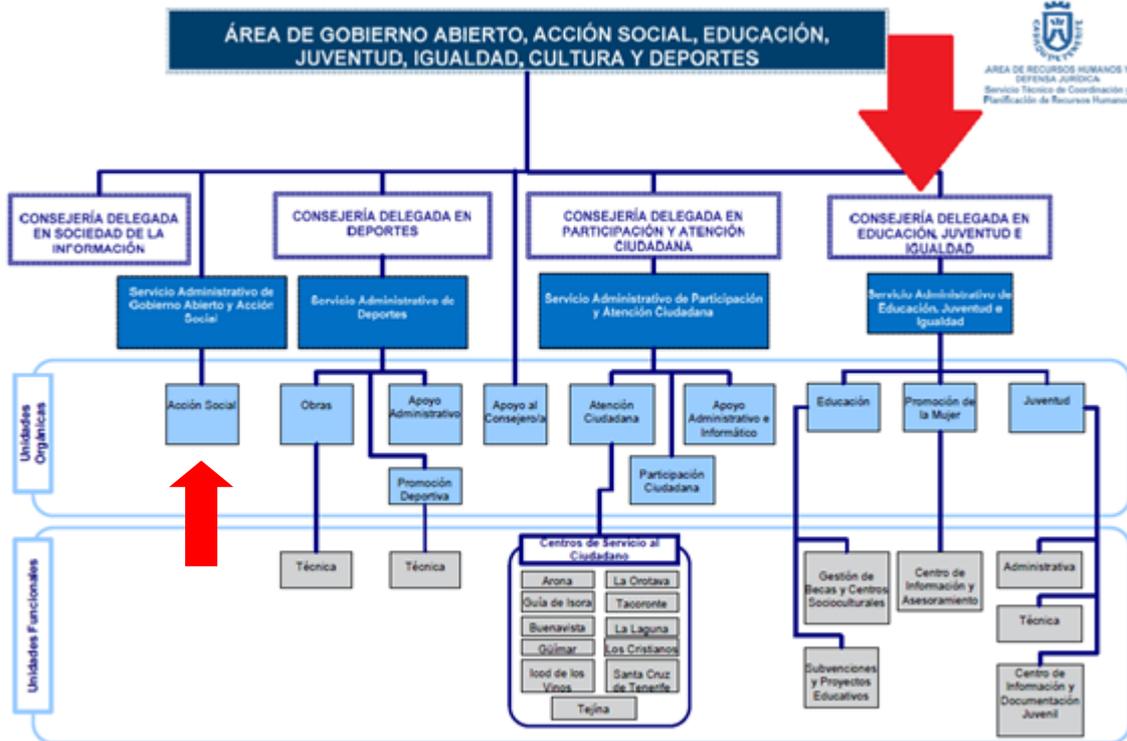
› Organigrama



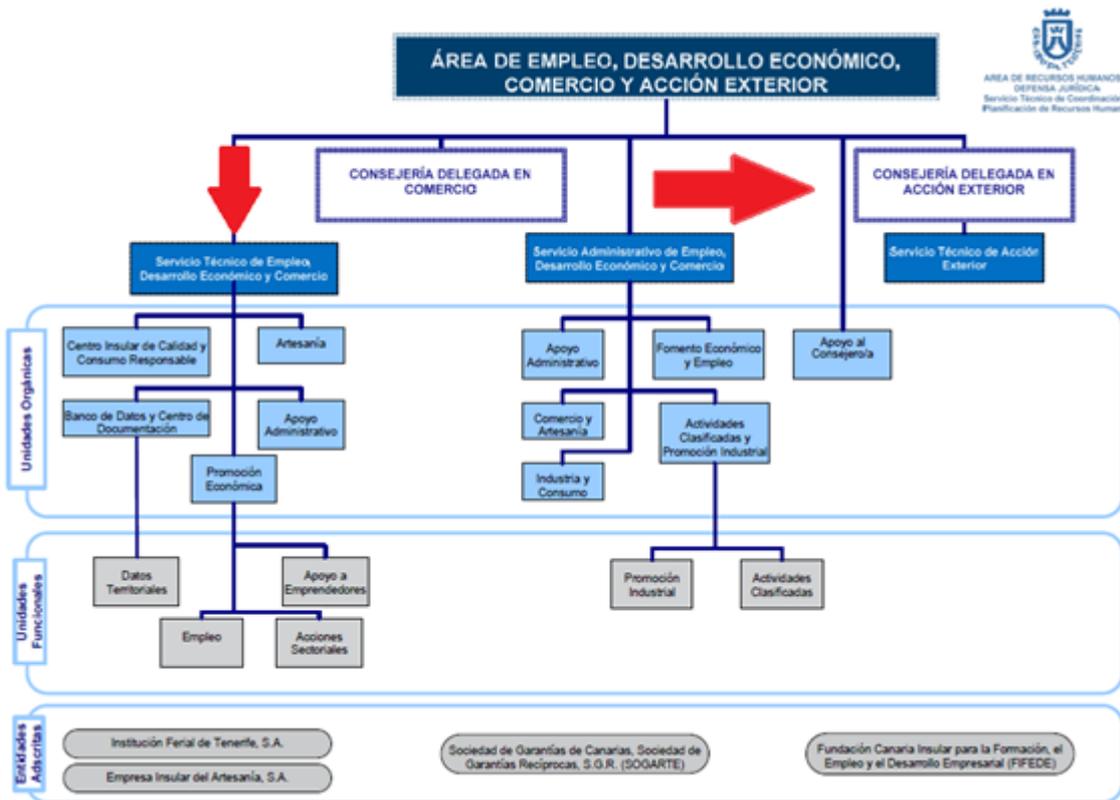
Fuente: Cabildo de Tenerife (2006).



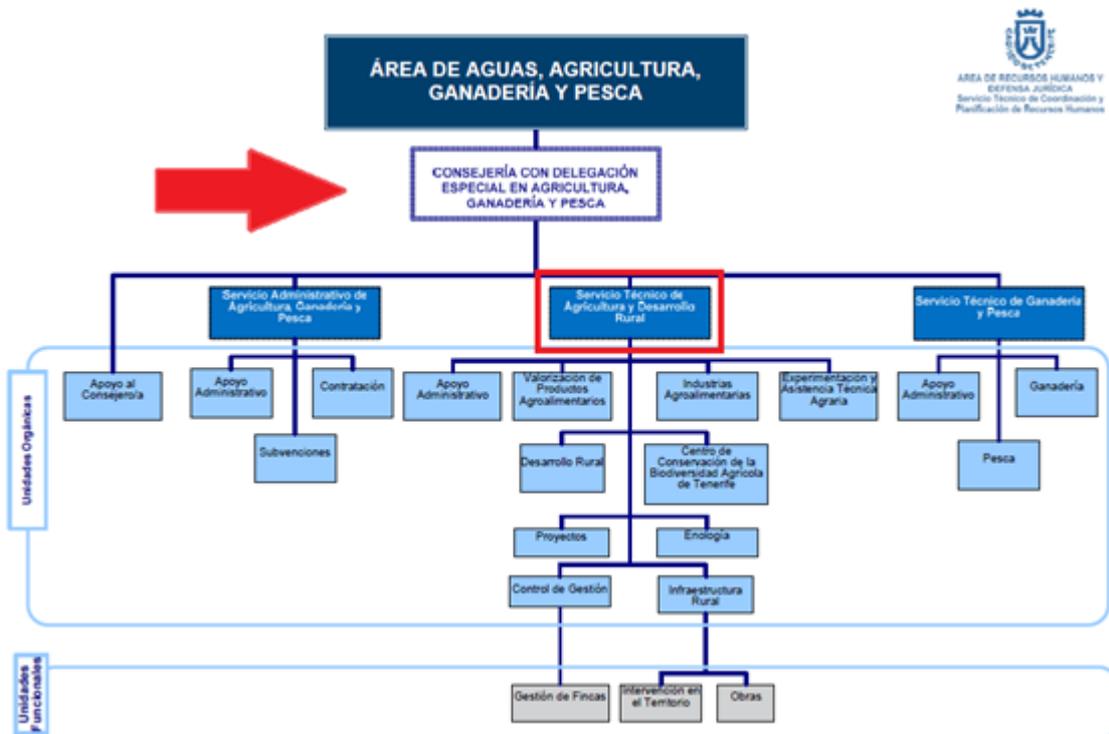
Fuente: Cabildo de Tenerife (2006).

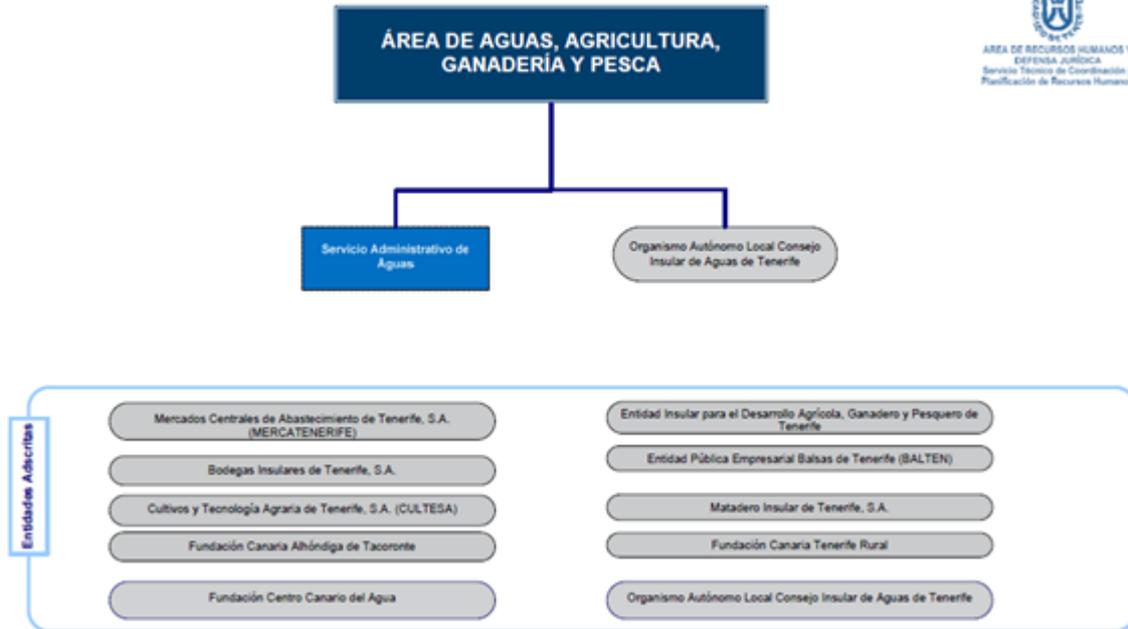


Fuente: Cabildo de Tenerife (2015).



Fuente: Cabildo de Tenerife (2015).





Fuente: Cabildo de Tenerife (2015).

▪ Anexo 3: Informe de evaluación de tutora

ANEXO 6: INFORME DE EVALUACIÓN DEL TUTOR/A		
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL/LA ALUMNO/A	NOMBRE Y APELLIDOS: <i>Lucía Raquel Díaz León</i> DNI: <i>45897473 F</i>	
DATOS DEL/LA TUTOR/A	NOMBRE Y APELLIDOS: <i>Carmen Escamez Sánchez</i>	
ASPECTOS A EVALUAR	OBSERVACIONES	EVALUACIÓN DEL TUTOR O TUTORA
Elección del tema	Es un tema relevante e innovador, etc.	<i>2</i>
Desarrollo apartados	El contenido se ajusta a lo previsto	<i>1'8</i>
	Los apartados son equilibrados	<i>1'8</i>
Planificación	Planifica el trabajo y los procesos	<i>1'6</i>
	Describe la estructura del trabajo	<i>1'8</i>
	Elabora cronograma de trabajo	<i>1'8</i>
	Ajusta el cronograma a las necesidades	<i>1'8</i>
Proceso	Ha sido responsable de su trabajo	<i>2</i>
	Utiliza diversas fuentes	<i>1'8</i>
	Analiza críticamente la información	<i>1'6</i>
	Aplica técnicas adecuadas	<i>1'8</i>
	Trabaja y contempla los principios éticos	<i>2</i>
	Ha sabido elegir la metodología adecuada	<i>1'8</i>
	Resuelve eficazmente las etapas	<i>1'6</i>
	Analiza y sintetiza la información	<i>1'8</i>
	Ha mostrado conocer y contrastar teorías, modelos, técnicas, etc.	<i>1'6</i>
Resultados	Se ha expresado correctamente	<i>1'6</i>
	El trabajo tiene coherencia	<i>2</i>
	Utiliza lenguaje especializado y no sexista o estigmatizador	<i>2</i>
Calificación final del tutor/a	De 0 a 2 puntos	<i>1'8</i>

Fecha y firma del tutor/a

*La Laguna, 8 de julio 2015*  
*Carmen Escamez*