

DIAGNÓSTICO EXPLORATORIO DEL ESTADO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD EN EL CABILDO DE FUERTEVENTURA

Socióloga responsable: Nasara Cabrera Abu
Colaboradores/as: Guacimara Gil Sánchez y Octavio Díaz Santana

 **CABILDO DE
FUERTEVENTURA**


Fuerteventura
Reserva de la Biosfera

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. OBJETIVOS	4
2.1. Objetivos generales y específicos	5
3. METODOLOGÍA.....	7
3.1. Itinerario metodológico	8
3.1.1. Explotación de fuentes secundarias.....	9
3.1.2. Realización y análisis de entrevistas	11
SECCIÓN I.....	15
4. RESULTADOS CUANTITATIVOS: LA (IN)JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ISLA	15
4.1. Población.....	17
4.1.1. Población de Fuerteventura por sexo y edad:	17
4.1.2. Población de Antigua por sexo y edad.....	18
4.1.3. Población de Betancuria por sexo y edad:.....	19
4.1.4. Población de La Oliva por sexo y edad:.....	20
4.1.5. Población de Pájara por sexo y edad:	21
4.1.6. Población de Puerto del Rosario por sexo y edad:.....	22
4.1.7. Población de Tuineje por sexo y edad:.....	23
4.2. Nivel educativo.....	24
4.2.1. Nivel educativo de Fuerteventura por sexo:.....	24
4.2.2. Nivel educativo de Antigua por sexo:.....	25
4.2.3. Nivel educativo de Betancuria por sexo:.....	26
4.2.4. Nivel educativo de La Oliva por sexo:	27

4.2.5. Nivel educativo de Pájara por sexo:.....	28
4.2.6. Nivel educativo de Puerto del Rosario por sexo:	29
4.2.7. Nivel educativo de Tuineje por sexo:	30
4.3. Nacionalidades.....	31
4.3.1. Nacionalidades en Fuerteventura por sexo:	31
4.3.2. Nacionalidades en Antigua por sexo:.....	32
4.3.3. Nacionalidades de Betancuria por sexo:.....	33
4.3.4. Nacionalidades de La Oliva por sexo:.....	34
4.3.5. Nacionalidades de Pájara por sexo:	35
4.3.6. Nacionalidades de Puerto del Rosario por sexo:.....	36
4.3.7. Nacionalidades de Tuineje por sexo:	37
4.3. Paro registrado.....	38
4.3.1. Paro registrado en Fuerteventura por sexo:.....	38
4.3.2. Paro registrado en Antigua por sexo:.....	39
4.3.3. Paro registrado en Betancuria por sexo:.....	40
4.3.4. Paro registrado en La Oliva por sexo:	41
4.3.5. Paro registrado en Pájara por sexo:.....	42
4.3.6. Paro registrado en Puerto del Rosario por sexo:	43
4.3.7. Paro registrado en Tuineje por sexo:	44
4.4. Tasa de paro Fuerteventura por sexo:	45
4.5. Tipología de nuevos contratos.....	46
4.5.1. Tipología de nuevos contratos en Fuerteventura por sexo:	46
4.5.2. Tipología de nuevos contratos Antigua por sexo:.....	47
4.5.3. Tipología de nuevos contratos Betancuria por sexo:.....	48
4.5.4. Tipología nuevos contratos La Oliva por sexo:.....	49

4.5.5. Tipología nuevos contratos Pájara por sexo:	50
4.5.6. Tipología nuevos contratos Puerto del Rosario por sexo:	51
4.5.7. Tipología nuevos contratos Tuineje por sexo:	52
4.6. Tamaño medio de hogares.....	53
4.7. Violencia de género.....	54
4.7.1. Llamadas al 112.....	54
4.7.2. Víctimas.....	55
4.7.3. Denuncias.....	56
4.7.4. Alertas dispositivos de emergencia para mujeres agredidas.....	57
4.8. Dependencia	58
4.8.1. Personas atendidas por el servicio de atención al domicilio (SAD)	58
4.8.2. Solicitud de dependencia	59
4.9. Representación política.....	60
4.9.1. Representación política en el Cabildo Insular.....	60
4.9.2. Representación política en los Ayuntamientos.....	61
4.9.3. Proporción de mujeres y hombres por Áreas de Gobierno Municipal.....	62
4.10. Sobre las dimensiones e indicadores para el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres	67
 SECCIÓN II.....	 73
5. RESULTADOS CUALITATIVOS: PERSONAL TÉCNICO DEL CABILDO	73
5.1. Percepción del personal técnico sobre el estado de la igualdad entre mujeres y hombres como política pública insular: la asignatura pendiente	74
5.2. Configuración discursiva de la idea de igualdad entre mujeres y hombres	79
5.4. Obstáculos para la igualdad identificados por las personas entrevistadas	87

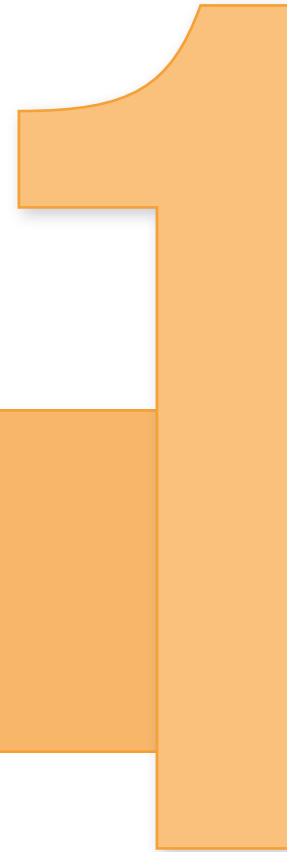
5.4.1. El Cabildo como una institución carente de condiciones para la promoción transversal -dual- de la igualdad de género.....	87
5.4.2. La naturaleza política y burocrática de la Corporación: una discapacidad funcional para logar la igualdad.....	89
5.4.3. Insuficiente personal especializado en género y escasos estudios sobre la situación de las mujeres en la Isla	91
5.4.4. Carencia de personal, sobrecarga de trabajo y desmotivación de las/os empleadas/os públicos.....	93
5.4.5. En la intervención social la asistencia es la principal –y casi única- estrategia.....	95
5.4.6. La Corporación no se adapta a la complejidad de la violencia de género	98
5.4.7. El Cabildo no es ejemplarizante y, por tanto, carece de legitimidad para exigir medidas de igualdad.....	99
5.5. Estrategias desplegadas por el personal técnico para favorecer la igualdad de género.....	100
5.5.1. Trabajo voluntario e iniciativa individual.....	100
5.5.2. Demanda formal a superiores.....	101
5.5.3. Aconsejar la denuncia del maltrato institucional.....	101
5.6. Expectativas sobre el Plan de Igualdad	102
5.6.1. Un Plan que ofrezca una misma concepción de la igualdad y un itinerario de trabajo coordinado y realista.....	102
5.6.2. Un Plan que sea un documento vivo.....	103
5.6.3. Un Plan que presente datos para convencer a la élite.....	104
5.6.4. Un Plan que tenga vocación interseccional	104
5.7. Propuestas: una síntesis gráfica.....	106
6. RESULTADOS CUALITATIVOS: PERSONAL POLÍTICO.....	108
6.1. La opinión de los/as cargos políticos sobre la igualdad como política pública.....	109

6.1.1. La necesidad de implantar y fomentar la igualdad de género.....	109
6.1.2. La igualdad de género: una política transversal y una política inclusiva	110
6.1.3. Valoración del estado de la igualdad	112
7. RESULTADOS CUALITATIVOS: PERSONAL TÉCNICO LOCAL	113
7.1. El estado de la igualdad entre mujeres y hombres como política pública local: la asignatura pendiente.	114
7.2. La gestión municipal de la Igualdad y la Violencia de Género: feminización y desvalorización.....	119
7.3. Dificultades percibidas en la gestión municipal del fomento de la igualdad y la prevención de la violencia de género.	123
7.3.1. Falta de conciencia política y técnica.....	124
7.3.2. Falta de recursos.....	125
7.3.3. Escasa coordinación interdepartamental	126
7.3.4. Centralización de servicios en la capital.....	126
7.3.5. Falta de liderazgo insular en la política pública de igualdad.....	128
7.4. Propuestas.....	129
8. RESULTADOS CUALITATIVOS: ORGANIZACIONES SOCIALES PRO-IGUALITARIA.....	130
8.1. Perfil de las organizaciones sociales entrevistadas.....	131
8.2. Obstáculos para la igualdad identificados por las organizaciones sociales entrevistadas	132
8.2.1. Preocupación superficial sobre las cuestiones de género	132
8.2.2. Características de la Isla: territorio y control social	135
8.2.3. La desprotección de las mujeres en el Juzgado: carencia de formación, sensibilidad y alta movilidad.....	137
8.2.4. Recursos materiales, humanos y simbólicos limitados.....	138

8.2.5. La dinámica de las subvenciones del Cabildo	140
8.3. Propuestas.....	142
9. RESULTADOS CUALITATIVOS: OTROS RECURSOS INSULARES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	144
9.1. Una aproximación general a otros ámbitos de actuación	145
9.1.1. La Red Canaria de Escuelas Promotoras de Salud.....	145
9.1.2. Red Canaria de Escuelas para la Igualdad	146
9.1.3. La Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Administración General del Estado en Fuerteventura.....	147
9.1.4. Cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado (CFSE).....	149
9.1.4.1. Unidad de Familia y Mujer de la Policía Nacional de Puerto del Rosario (UFAM) 96	150
9.1.4.2. Grupo contra la Violencia de Género de la Guardia Civil.....	150
9.1.5. Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA)-Casa de Acogida (CA)- Casa de Acogida Inmediata (CAI)	151
9.2. Dificultades percibidas por Otros Agentes Institucionales en torno al desarrollo de sus funciones.....	152
9.2.1. Falta de personal.....	152
9.2.2. Mejorable coordinación de recursos	153
9.2.3. Centralización de recursos en Puerto del Rosario	153
9.2.4. Inmueble del servicio DEMA-CA-CAI.....	154
9.2.5. Juzgados	155
SECCIÓN III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	156
10. Conclusiones.....	157
10.1. Cabildo.....	157

10.2. Ayuntamientos.....	158
10.3. Organizaciones de la Sociedad Civil	159
10.4. Otros Agentes Institucionales	159
11. Propuestas para el diseño de una política insular de igualdad.....	160
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	164
ANEXO.....	166

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

En este documento se presentan los resultados del diagnóstico exploratorio sobre la igualdad entre mujeres y hombres encargados por el **Excelentísimo Cabildo de Fuerteventura**. Su propósito es ofrecer una primera aproximación al estado y valoración de las iniciativas públicas de la Corporación Insular encaminadas a favorecer la **igualdad de género y la atención a la violencia de género**. Para ello, el informe se ha dividido en dos secciones: la sección **cuantitativa y la cualitativa**. En la primera, se dibuja la presencia numérica de las mujeres en distintos ámbitos de la vida económica, política, cultural y social de la Isla con el propósito de ofrecer un mapa cuantitativo de la desigualdad de género. Como se verá, para interpretar dichos datos se ha hecho uso de la propuesta teórica elaborada por Nancy Fraser sobre las dimensiones de la injusticia de género. En cambio, en la segunda sección, se muestran las concepciones, descripciones y percepciones sobre la igualdad de género como política pública insular de los distintos actores implicados.

Estos resultados serán el punto de arranque de lo que podría ser llamado el **I Plan de Justicia de Género de la isla de Fuerteventura**. Como argumentaremos al final de este documento, el apelar a la justicia de género conduce a un imaginario mucho más amplio y transformador que el que ofrece el de la igualdad de oportunidades, el cual muchas veces es traducido como la capacidad de las mujeres de llegar a los lugares que los hombres han alcanzado en el espacio de lo público (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2014). La idea de justicia de género permite pensar en una política pública encaminada a superar las desigualdades que se

producen en los ámbitos de la distribución económica, el reconocimiento cultural y la representación política por el hecho de ser mujer o por no responder a la normatividad de género (Goetz, 2007; Fraser, 2008; Coll-Planas en Mujica, 2015). Sea como fuere, este informe pretende ser una herramienta que facilite la toma de decisiones y el diseño de iniciativas futuras coordinadas y planificadas.

La estructura del documento está articulada en torno a los objetivos de investigación y a la población sujeto de estudio. De este modo, después de la explicación de ambos aspectos en los epígrafes 2 y 3, se presentan los resultados de investigación. Éstos están divididos, como ya se ha dicho, en dos secciones. La primera (Sección I), como hemos dicho, está compuesta por los datos cuantitativos que reflejan el acceso diferencial y desigual de las mujeres en distintos ámbitos clave de la realidad para disfrutar de una ciudadanía plena. La segunda (Sección II), recoge las descripciones y valoraciones ofrecidas por los cinco perfiles entrevistados: personal técnico de las Administraciones Insular y Municipal, cargos políticos, otros agentes institucionales, y organizaciones de la sociedad civil. Por último, el informe se cierra con dos apartados que conforman la Sección III: uno en el que se resumen las conclusiones principales del mismo y otro en que se detallan recomendaciones para el futuro.

Como se puede deducir, este diagnóstico exploratorio no podría haber sido posible sin la inestimable colaboración de las personas que gentilmente decidieron compartir sus impresiones con la investigadora responsable. Desde aquí reciban nuestro más sincero agradecimiento.

OBJETIVOS

2

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

O.G.I. Ofrecer una imagen cuantitativa de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida económica, política, cultural y social de la isla de Fuerteventura.

O.E.I.1. Detectar en qué ámbito de la realidad los datos reflejan una situación de acceso y disfrute de recursos más desigual entre mujeres y hombres.

O.E.I.2. Apuntar qué aspectos de la realidad social son invisibles al análisis de género debido a la falta de datos desagregados o a los estudios específicos sobre el tema.

O.G.II. Presentar el mapa de valoraciones existente sobre las iniciativas públicas en materia de igualdad de género del Cabildo de Fuerteventura entre el personal técnico implicado.

O.E.II.1. Identificar qué iniciativas se ponen en marcha y cómo son valoradas por parte del personal técnico.

O.E.II.2. Descubrir qué iniciativas son propuestas por el personal técnico entrevistado para lograr una Administración Insular que viva y fomente la igualdad de género.

O.G.III. Conocer cuáles son los principales problemas detectados por personal técnico y político para la promoción de la igualdad de género, tanto dentro como fuera, de la Corporación Insular.

O.E.III.1. Visibilizar cuáles son los datos, argumentos o ideas que el personal técnico y los cargos políticos ofrecen cuando hablan de los obstáculos para la igualdad.

O.G.IV. Presentar las estrategias formales e informales que el personal técnico ha llevado a cabo para implementar la perspectiva de género en sus áreas y/o servicios.

O.G.V. Perfilar la situación de los servicios de los Ayuntamientos de la Isla de Fuerteventura dirigidos al impulso de la igualdad y a la prevención y atención de la violencia de género.

O.E.V.1. Revelar qué tipo de acciones son las realizadas y cómo son valoradas por los actores locales.

O.E.V.2. Conocer los principales problemas a los que se enfrentan para hacer de la igualdad de género una política real en el ámbito municipal.

O.G.VI. Descubrir cuál es la valoración sobre el estado de la igualdad en la Isla de organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

O.G.VII. Organizar y reinterpretar las recomendaciones realizadas por todas las partes estudiadas para establecer un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

METODOLOGÍA

3

3. METODOLOGÍA

3.1. ITINERARIO METODOLÓGICO

Los objetivos planteados han condicionado el itinerario metodológico que este diagnóstico ha tomado. Por un lado, los objetivos más vinculados a la medición y el análisis descriptivo de la distribución de la variable género se han llevado a cabo mediante la explotación de datos secundarios. Éstos han sido recabados de distintos repositorios institucionales como los Servicios Municipales de Estadística, el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), y el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD). En cambio, aquellos más relacionados con las valoraciones de los distintos actores implicados se han alcanzado con la puesta en marcha de dos técnicas cualitativas: la entrevista semiestructurada y la entrevistada estructurada. Ambas han permitido hacer emerger el punto de vista particular de las personas entrevistadas en cuanto partícipes de los perfiles clave: personal técnico, político, otros agentes institucionales, y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la defensa de la igualdad. Por lo tanto, el trayecto seguido ha estado marcado por la naturaleza del conocimiento, así hemos transitado desde lo descriptivo hacia lo más interpretativo

3.1.1. EXPLOTACIÓN DE FUENTES SECUNDARIAS

La decisión de qué ámbitos de la realidad social describir cuantitativamente ha estado orientada por la matriz teórica que hemos construido para darle sentido a los mismos. Ésta recoge la preocupación de buena parte del movimiento feminista global por construir una representación lo más completa posible de la desigualdad de género y se basa, especialmente, en el trabajo desarrollado por la profesora de la New School University de Nueva York, Nancy Fraser (2008). Asimismo, prioriza la medición de aquellos resultados que evidencian la desigualdad y se plasman en indicadores como la posición socioeconómica de las mujeres frente a los hombres, los niveles de bienestar o, por ejemplo, el reparto en el uso del tiempo. Además, su propósito es evidenciar, en la medida de lo posible (no siempre los datos existen, como veremos) el carácter estructural de la desigualdad de género en el contexto insular.

En suma, y para poder operacionalizar la complejidad de la desigualdad de género, la cual “se genera y reproduce en múltiples niveles y ámbitos: a nivel micro, meso y macrosocial, desde lo subjetivo, las relaciones interpersonales, las estructuras sociales, laborales, económicas, políticas y normativas, y cuenta con una dimensión material pero también se enraíza fuertemente en estereotipos sociales, valores y subjetividades” (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2014, p.214); hemos decidido tomar como referente la distinción analítica que hace Fraser sobre las dimensiones de la injusticia ¹.

Esta propuesta diferencia entre las desigualdades que se producen en el ámbito de la distribución (de lo

¹ No es lugar aquí para introducir las críticas que desde parte del feminismo se le ha hecho al trabajo de Fraser, en especial de la mano de Judith Butler. No obstante, sí nos parece honesta presentar el marco teórico de referencia como una abstracción de la realidad disputada. Para comenzar a indagar sobre las críticas y sus respuestas se recomienda el siguiente artículo, el cual tiene un importante carácter divulgativo: <http://www.circulobellasartes.com/revistaminerva/articulo.php?id=181>

económico en sentido amplio), en el ámbito del reconocimiento (del respeto y/o el prestigio) y las que se producen en el ámbito de la representación (el derecho a ser reconocidas como sujetos de derechos y, por tanto, a la participación política). A pesar de las dinámicas que se crean entre las distintas dimensiones de la injusticia de género están conectadas -como lo demuestra, por ejemplo, el hecho de que cuando una ocupación se feminiza también se precariza (Levanon, England y Allison en Torre, 2018)- a efectos analíticos nos parece interesante seguir manteniendo la autonomía de dichas dimensiones. Por un lado, permite ofrecer una imagen cuantitativa con cierto sentido y, por otro, favorece la capacidad de pensar soluciones. En consecuencia, hemos seleccionado los siguientes indicadores simples:



3.1.2. REALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE ENTREVISTAS

Se han realizado un total de 37 entrevistas distribuidas entre los cinco perfiles seleccionados: personal técnico de la Administración Insular y Municipal, cargos políticos, otros agentes institucionales, y organizaciones de la sociedad civil. Dichos perfiles responden a la necesidad de aglutinar los distintos colectivos que -directa o indirectamente- posibilitan la prestación de servicios de la Corporación Insular en sus distintas áreas, pero en especial en el de la promoción de la igualdad de género y la atención a la violencia de género.

Para elegir a las personas concretas que iban a conformar nuestra muestra cualitativa del personal técnico, antes de comenzar el trabajo de campo, se diseñó un muestreo intencional² que se basaba en la combinación de dos criterios: el criterio de accesibilidad y el de heterogeneidad. Teniendo en cuenta que todo el personal que trabaja en prestación de servicios de la Corporación Insular era sujeto potencial de estudio de este diagnóstico, decidimos escoger a aquellas personas que desearan participar y que, además, ofreciesen la mayor pluralidad temática posible.

Sin embargo, la dificultad para acceder a estas personas, sobre todo en el caso del personal técnico y político, impactó también en el grado de heterogeneidad. Y es que de las 31 contactaciones que se realizaron con Jefas/es de Servicio, sólo tres personas con este cargo accedieron a ser entrevistadas³. Ante esta situación se decidió invitar a participar a aquellas personas que -a pesar de no contar con la Jefatura de Servicio- desearan hacerlo y cuyos nombres salían en las entrevistas mantenidas con buena parte de nuestros informantes clave⁴, intentando siempre -en la medida de lo posible- ofrecer cierta diversidad temática. De este modo,

2 El muestro intencional es aquel que se diseña con anticipación a la entrada de los investigadores al campo y mediante el cual se accede a un conjunto de informantes lo suficientemente amplio para acoger todas las dimensiones del fenómeno a estudiar

3 Además de un/a técnico/a que decidió participar en vista de su Jefe/a de Servicio no lo hacía.

4 Los informantes clave son aquellas personas que poseen una situación estratégica en el campo, ya sea por su visión general del mismo, por su experticia en algún tema o por ofrecer contactos significativos. En nuestro caso, las personas que funcionaban como informante clave eran aquellas que o bien eran expertas en el tema de género o expertas en la gestión pública de la igualdad de género y la atención a la violencia de género del Cabildo.

nuestro muestreo intencional para personal técnico se tradujo en las unidades expuestas en la Tabla I. Respecto al perfil compuesto por personal con cargo político se realizaron 14 contactaciones y, finalmente, se lograron 5 entrevistas. En este caso, la intención era entrevistar a todos y cada uno de ellos. No obstante, el hecho de que menos de la mitad respondiera a la petición de participación es en sí mismo un dato, como lo es la situación de entrevista que se dio en las realizadas: entrevistas sumamente cortas, sin posibilidad de ser grabadas y, en algunos casos, convertidas en entrevistas autocumplimentadas enviadas por correo electrónico.

En el caso de otros agentes institucionales, se consideró pertinente acceder a todo el universo, esto es, a aquellos agentes institucionales que intervienen directamente en el ámbito de la violencia de género. Estos agentes fueron la Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Administración del Estado en Fuerteventura, el Grupo contra la Violencia de Género de la Guardia Civil, la Unidad de Familia y Mujer de la Policía Nacional de Puerto del Rosario, y el Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas-Casa de Acogida-Casa de Acogida Inmediata (que se aglutinan bajo la dirección de la misma persona). En el ámbito del fomento de la igualdad, se accedió a dos personas encargadas de coordinar dicho trabajo en dos ámbitos relevantes de la realidad social: la salud y la educación. De modo que se contó con entrevistas a las coordinadoras de la Red Canaria de Escuelas Promotoras de Salud y la Red Canaria de Escuelas por la Igualdad, respectivamente. Por último, en relación con la población conformada por organizaciones de la sociedad civil que trabajan directa e indirectamente en la promoción de la igualdad de género se decidió desde el primer momento intentar acceder a toda la población. Para ello, y después de realizar las entrevistas a personal técnico y consultar a nuestros/as informantes clave, realizamos un mapa de las asociaciones existentes y logramos acceder a todas ellas. Sin embargo, se dejó fuera del estudio por cuestiones de tiempo, aunque se debería contemplar en una segunda fase, a la Asociación de Mujeres Empresarias de Fuerteventura (AMEF).

Tabla I. Distribución de las unidades de análisis que han conformado la muestra cualitativa			
E1.PTI	Artesanía	E8.PTI	Desarrollo Rural
E2.PTI	Igualdad	E9.PTI	Acción Pesquera
E3.PTI	Deportes	E10.PTI	Servicio de Atención a la Mujer
E4.PTI	Información Sexual	E11.PTI	Servicio de Atención a la Mujer
E5.PTI	Juventud	E12.PTI	Servicio de Atención a la Mujer
E6.PTI	Empleo	E13.PTI	Seguridad y Emergencias
E7.PTI	Desarrollo Rural	E14.PTI	Servicio de Cultura
Entrevistas personal técnico (Administración insular)			
E1.PTL	Servicios Sociales de La Oliva	E4.PTL	Servicios Sociales de Pájara
E2.PTL	Servicios Sociales de Puerto del Rosario	E5.PTL	Servicios Sociales de Antigua
E3.PTL	Servicios Sociales de Tuineje	E6.PTL	Servicios Sociales de Betancuria
Entrevistas personal técnico (Administración local)			
E1.OSC	Arena y Laurisilva	E4.OSC	Colectivo Altijay
E2.OSC	Asociación Bicicleta Verde	E5.OSC	Las Kellys
E3.OSC	Asociación Entre mares	E6.OSC	Renacer Violeta
Organizaciones de la sociedad civil			
E7.OSC E1.CP	Señoras feministas Presidencia	E4.CP	Hacienda, Promoción Económica, Innovación y Empleo
E2.CP	Agricultura, Ganadería y Pesca	E5.CP	Transparencia y Nuevas Tecnologías
E3.CP	Bienestar Social		
Entrevistas cargos políticos			
E1.OAI	Red Canarias de Escuelas Promotoras de Salud	E4.OAI	Grupo de Violencia de Género de la Guardia Civil
E2.OAI	Red Canaria de Escuelas por la Igualdad	E5.OAI	Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Administración General del Estado en Fuerteventura
E3.OAI	Unidad de Familia y Mujer de la Policía Nacional de Puerto del Rosario	E6.OAI	Dispositivo de Emergencias para Mujeres Agredidas-Casa de Acogida-Casa de Acogida Inmediata
Otros agentes institucionales			

La técnica elegida ha sido la entrevista, aunque hemos combinado las entrevistas semiestructuradas con las estructuradas. Se llevaban a cabo estas últimas cuando las personas declinaban la petición de realizar una entrevista semiestructurada, ya sea por problemas de agenda o por cualquier otro motivo. Las entrevistadas estructuradas son aquellas en las que las preguntas son formuladas con un escaso grado de apertura, en el mismo orden y de un mismo modo a todas las personas entrevistadas. En las semiestructuradas, en cambio, el grado de apertura de las preguntas y la libertad de la persona entrevistadora son mayores.

.....
5 Cinco entrevistas sobre el total han sido estructuradas y autocumplimentadas. Asimismo, hemos contado con 3 entrevistas grupales (semiestructuradas) dentro del perfil de organizaciones sociales de la sociedad civil.

La mayoría de ellas han terminado siendo entrevistas semiestructuradas , las cuales producen unas narraciones más ricas y libres y, por lo tanto, un material más adecuado para trabajar los dos procedimientos de análisis cualitativo que hemos desplegado: el análisis temático y el análisis del discurso.

El análisis temático es aquel que se centra en analizar la información más denotativa y manifiesta de las producciones verbales de las personas entrevistadas. Por tanto, su objetivo principal es la búsqueda de patrones y la organización de la información que el sujeto analizado produce. El análisis del discurso, en cambio, es aquel que explora el contenido más latente de las entrevistas. Su propósito es la búsqueda de significados, la connotación y la organización de las ideas más “invisibles” desde las que las personas emiten sus opiniones. Dentro de las tradiciones y líneas de investigación sociológicas propias de los estudios del discurso, las estrategias que se han llevado a cabo se corresponden con algunas de las propuestas por el profesor Conde en su análisis sociológico del sistema de discursos (Conde, 2009). En concreto, hacemos alusión al análisis de posiciones discursivas, de espacios semánticos y configuraciones narrativas (véase Figura 1 y Figura 2). Por último, es importante señalar que la aplicación de las citadas estrategias discursivas ha sido posible en aquellas entrevistas semiestructuradas que fueron grabadas, circunstancia que no se dio en todos los casos. En concreto, esta circunstancia fue una constante en los encuentros mantenidos con las personas que ostentaban cargos políticos, ya fuese porque no contaban con el suficiente tiempo para entablar una conversación sosegada o porque preferían no ser grabadas.

**RESULTADOS CUANTITATIVOS:
LA (IN)JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ISLA**

4

SECCIÓN I

A continuación, se exponen los resultados cuantitativos del rastreo de datos secundarios extraídos de las siguientes fuentes estadísticas: los Servicios Municipales de Estadística, el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), y el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Como se mencionó en el epígrafe anterior, los datos han estado orientados por las dimensiones de estudio propuestas por Fraser (2008) para generar conocimiento sobre las desigualdades estructurales existentes entre mujeres y hombres en la sociedad. Sin embargo, no se han obtenido datos de todos los indicadores deseables, recogidos en el epígrafe de Metodología. En este sentido, la ausencia de datos es, valga la redundancia, un dato en sí mismo. Es decir, lo que se pretende es evidenciar o bien la falta de datos necesarios para conocer el estado real de las desigualdades de género en la realidad social; o bien, la escasez de datos desagregados a nivel municipal, por ejemplo, que suele ser el nivel más micro de los estudios estadísticos. De modo que los datos con los que contamos, y que aparecen en la Figura 1 relacionados con cada una de las dimensiones analíticas que enmarcan la exploración cuantitativa, son los siguientes: población por sexo y edad a nivel municipal; nivel educativo por sexo y municipio; nacionalidad por sexo y municipio; paro y tipo de contratos por municipio y sexo; tamaño medio de hogares a nivel insular; llamadas al 112 para toda Fuerteventura; mujeres víctimas de violencia de género y denuncias a nivel autonómico y provincial; alertas al DEMA a nivel insular; personas atendidas por el servicio de atención de ayuda domicilio (SAD) y solicitudes de dependencia por sexo y municipio; y, finalmente, representación política del Cabildo Insular y de los ayuntamientos.

4.1. POBLACIÓN

4.1.1. POBLACIÓN DE FUERTEVENTURA POR SEXO Y EDAD:

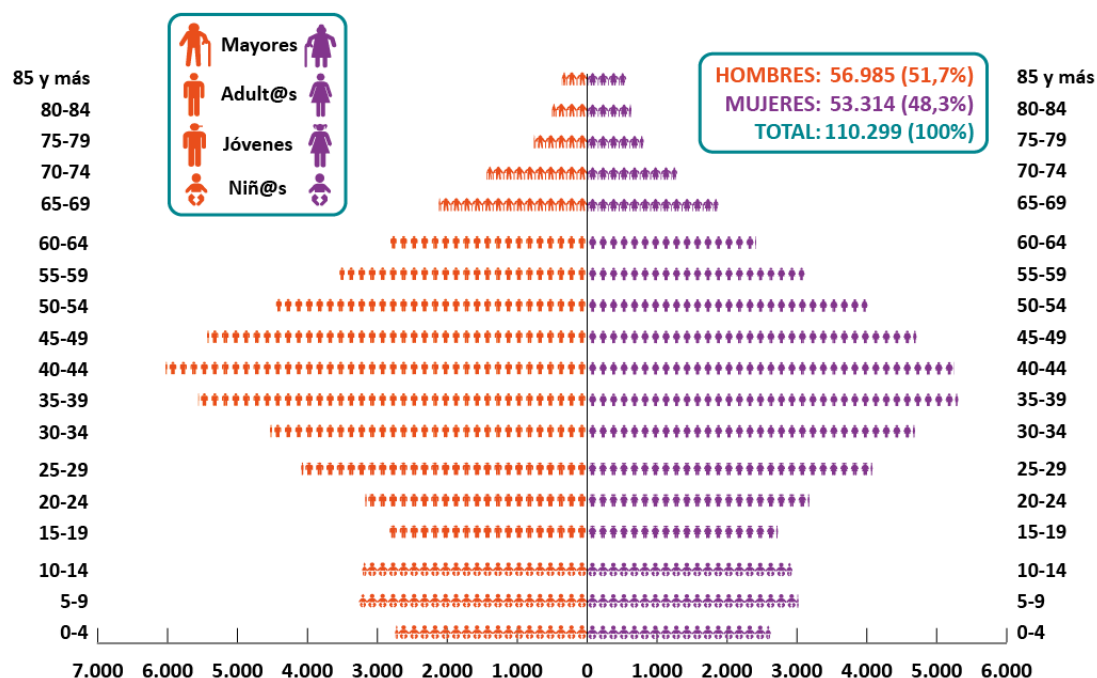
El gráfico 1 detalla la población de Fuerteventura, desagregada por sexos e intervalos de edad. Dicha pirámide presenta una forma regresiva, debido al bajo número de personas menores con respecto a la población adulta. Típica de las sociedades desarrolladas, es evidente la existencia de una baja tasa de natalidad y por tanto un probable envejecimiento de la población a corto-medio plazo.

La población total de la isla de Fuerteventura alcanza las 110.299 personas. En cuanto a la distribución por sexo, los hombres representan un 3,4% más que las mujeres (3.671 hombres más que mujeres). Dicha pauta se mantiene en cada una de las cuatro categorías generales establecidas: Mayores (65 años o más), Adult@s (entre 30 y 64 años), Jóvenes (entre 15 y 29 años) y Niñ@s (menores de 15 años). La diferencia porcentual entre sexos es ínfima en el caso

de las personas mayores y jóvenes (0,01% y 0,1%, respectivamente). Los hombres menores de 15 años representan el 0,6% más que sus homólogas, en cuanto al total de la población. Por su parte, la diferencia entre sexos en las personas adultas alcanza el 2,6%, en favor de los hombres

Gráfico 1: Pirámide de población - Fuerteventura

Cifras padronales - ISTAC (2.017)

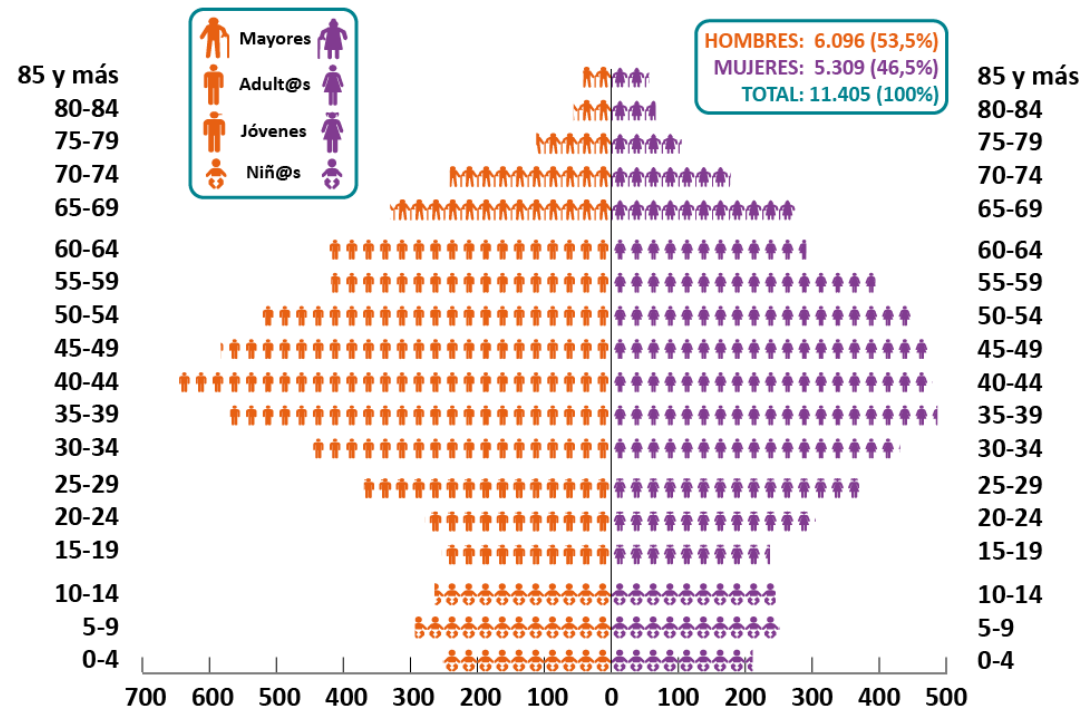


4.1.2. POBLACIÓN DE ANTIGUA POR SEXO Y EDAD

La pirámide de población perteneciente al municipio de Antigua se muestra en el gráfico 2. Con una estructura regresiva, al igual que ocurre con la pirámide de Fuerteventura, comentada en el gráfico anterior, se deducen bajas tasas tanto de natalidad, como de mortalidad. El mayor peso de la población adulta, en contraste con las personas menores de 15 años, indica igualmente un cercano envejecimiento de la población. El municipio de Antigua registró en el pasado año 2.017 un total de 11.405 personas (quinto municipio por número de habitantes, en Fuerteventura). En cuanto a la distribución por sexos, los hombres representan un 7% más que las mujeres (+787 hombres).

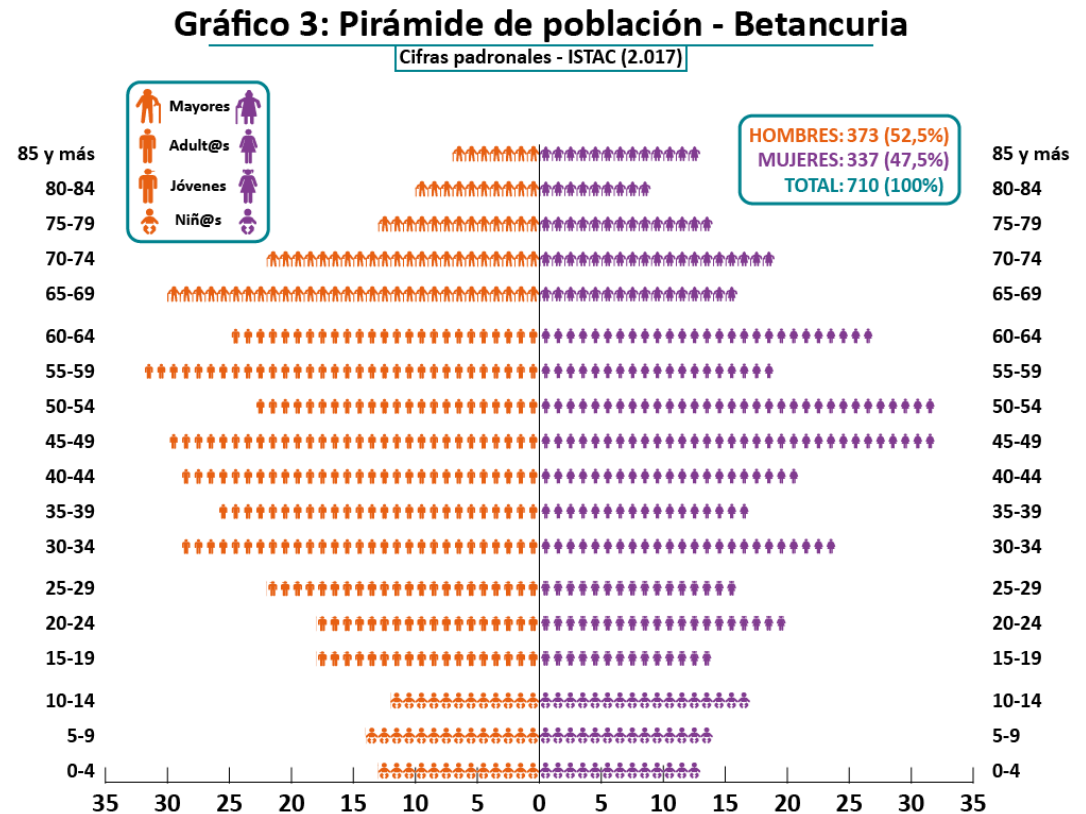
Gráfico 2: Pirámide de población - Antigua

Cifras padronales - ISTAC (2.017)



4.1.3. POBLACIÓN DE BETANCURIA POR SEXO Y EDAD:

El gráfico 3 ilustra la pirámide de población del municipio de Betancuria. Con apenas 710 habitantes, es el municipio con menor población de Fuerteventura. La pirámide actual, de tipo regresiva, indica un mayor número de hombres que de mujeres (al igual que ocurre en el resto de municipios). Las mujeres representan un 5% menos que sus homólogos masculinos.



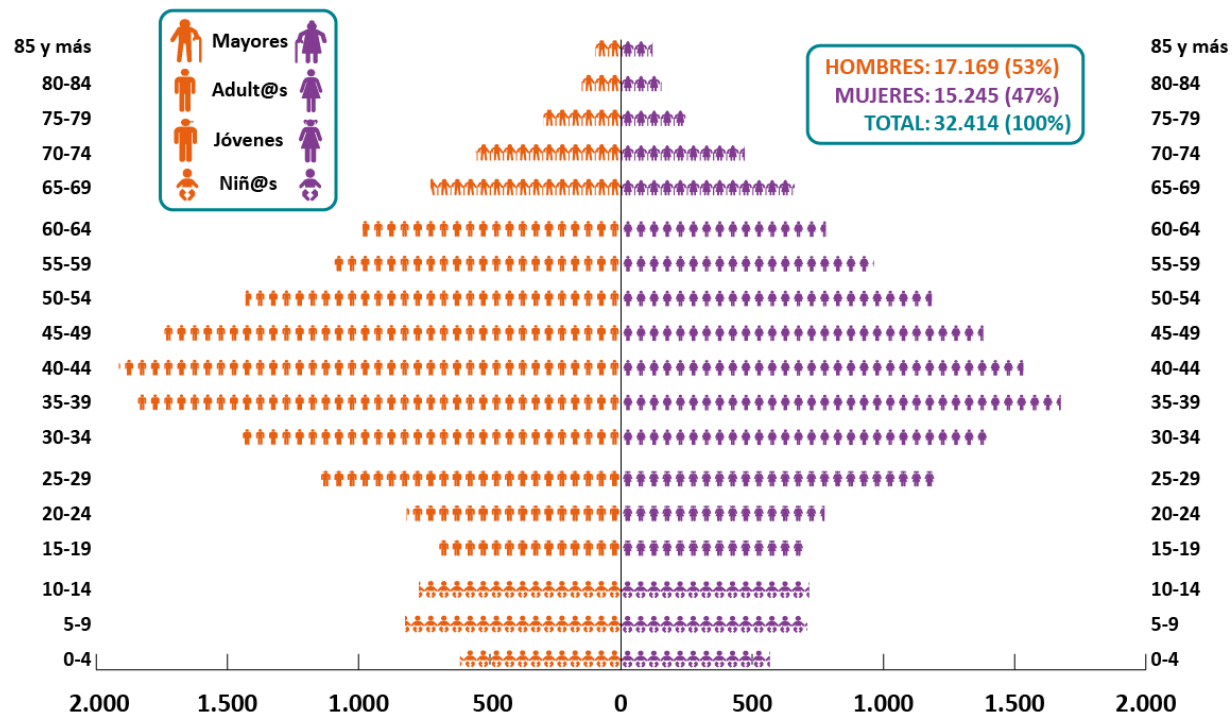
4.1.4. POBLACIÓN DE LA OLIVA POR SEXO Y EDAD:

El municipio de La Oliva perpetúa la pauta poblacional establecida en los gráficos anteriores. El gráfico 4 expone su pirámide de población. La menor proporción de personas menores de edad, con respecto a los habitantes jóvenes y adultos, indica nuevamente una situación de estancamiento poblacional.

La población total en La Oliva asciende a 32.414 personas (segundo municipio más habitado). En cuanto a la distribución por sexos, los hombres acumulan 6 puntos porcentuales más que las mujeres, sobre el volumen de población total (53% y 47%, respectivamente)

Gráfico 4: Pirámide de población - La Oliva

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE LA OLIVA (2.018)



4.1.5. POBLACIÓN DE PÁJARA POR SEXO Y EDAD:

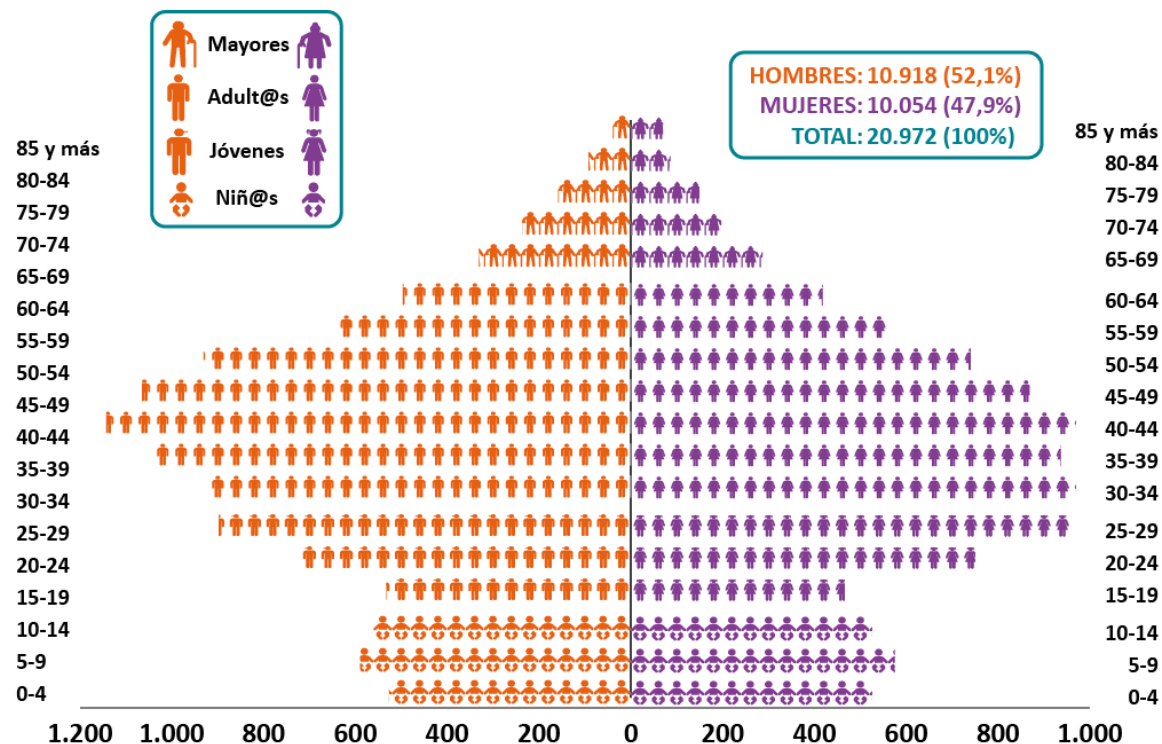
El gráfico 5 ilustra la pirámide de población perteneciente al municipio de Pájara (Fuente: Padrón municipal – Ayuntamiento de Pájara; 2.018).

La población de dicho municipio asciende a 20.972 personas (tercer municipio más habitado de la isla). Al igual que el resto de pirámides ya comentadas, Pájara presenta una estructura poblacional habitual en las sociedades occidentales (regresiva).

La distribución por sexos señala un 4,2% más de hombres, que de mujeres (10.918 y 10.054, respectivamente).

Gráfico 5: Pirámide de población - Pájara

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PÁJARA (2.018)



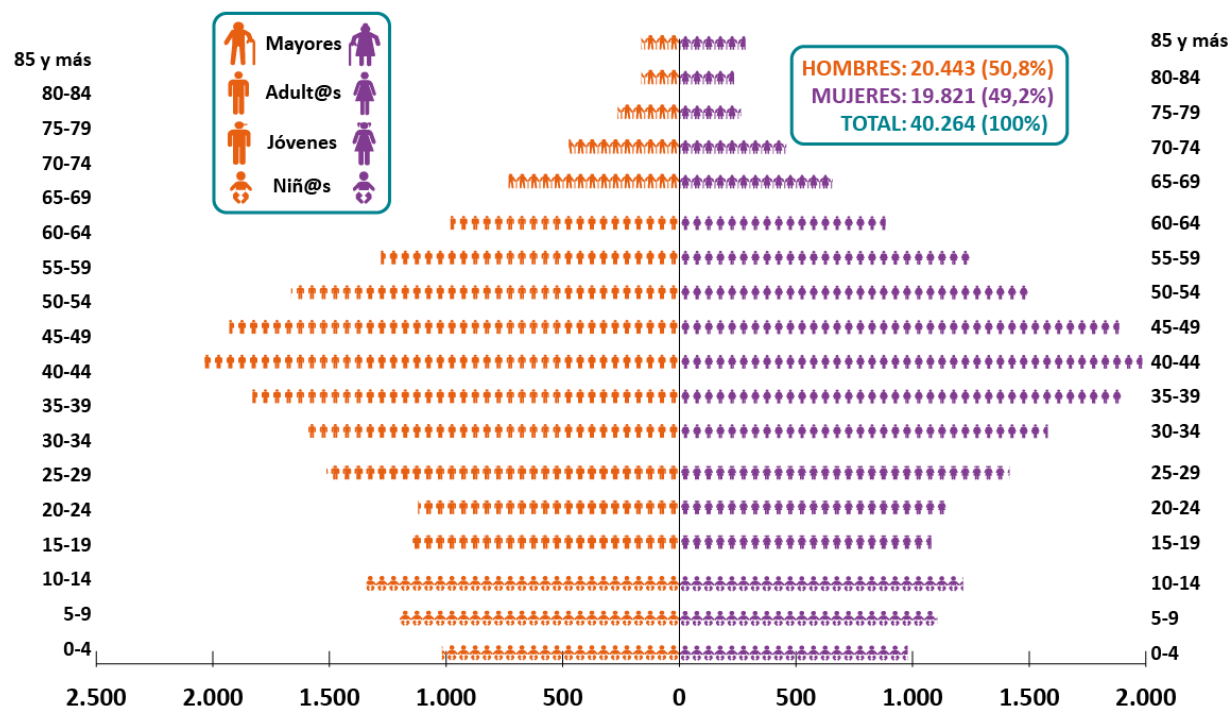
4.1.6. POBLACIÓN DE PUERTO DEL ROSARIO POR SEXO Y EDAD:

La pirámide de población de Puerto del Rosario se puede observar en el gráfico 6 .

Capital de la isla y municipio más poblado, cuenta con 40.264 habitantes. La diferencia entre sexos se sitúa en apenas 622 hombres más que mujeres (+1,6%), constituyéndose en el municipio con menor diferencia sobre esta cuestión.

Gráfico 6: Pirámide de población - Puerto del Rosario

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO (2.018)

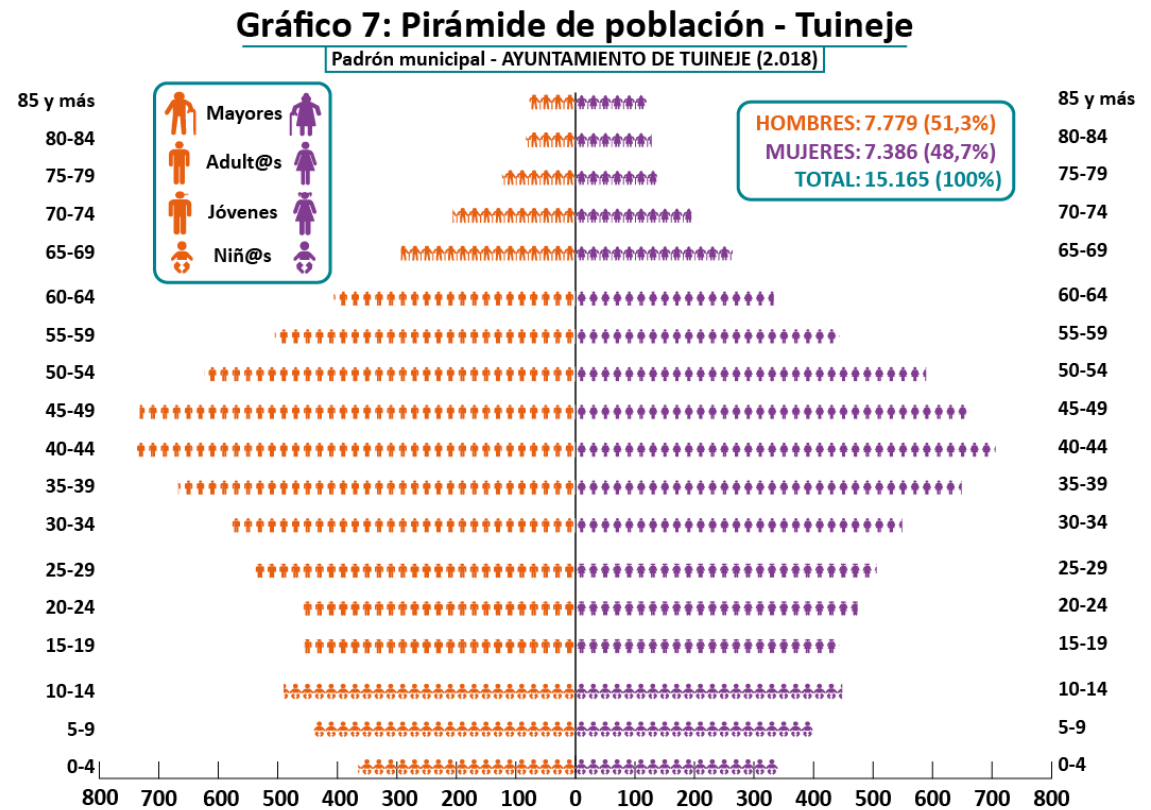


4.1.7. POBLACIÓN DE TUINEJE POR SEXO Y EDAD:

El gráfico 7 muestra la población residente en el municipio de Tuineje.

Con una población de 15.165 habitantes (cuarto municipio más poblado), el tipo de pirámide de Tuineje presenta una estructura regresiva (al igual que el resto de municipios analizados).

La diferencia entre mujeres y hombres alcanza los 2,6 puntos porcentuales, en favor de estos últimos.



4.2. NIVEL EDUCATIVO

4.2.1. NIVEL EDUCATIVO DE FUERTEVENTURA POR SEXO:

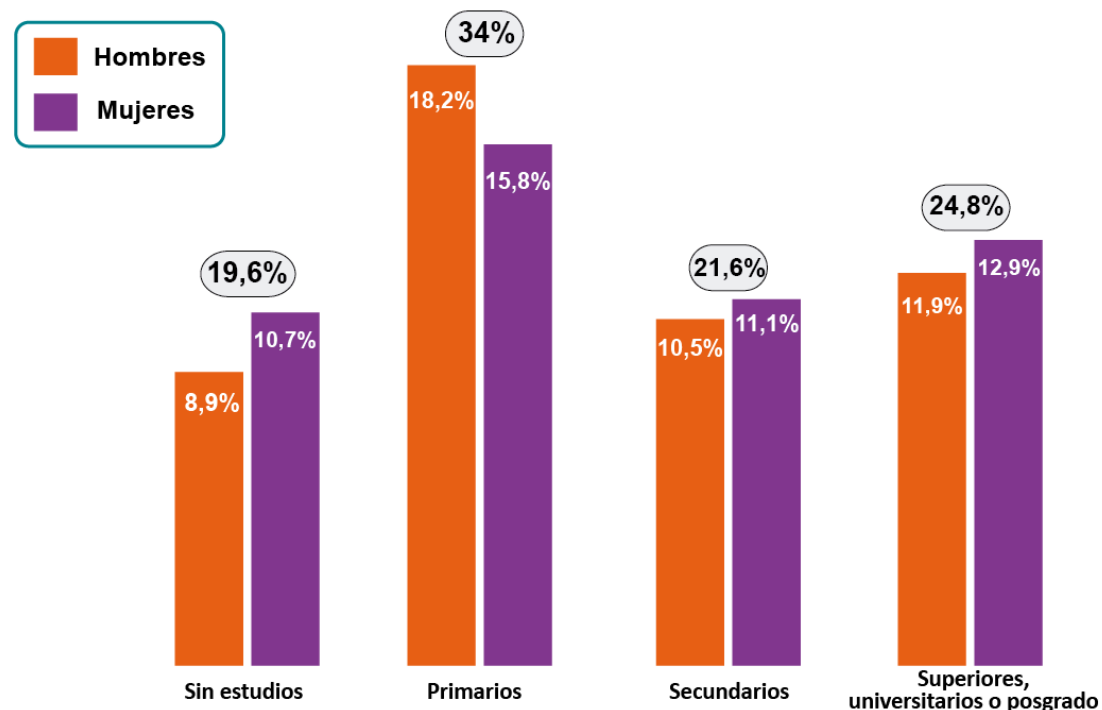
El nivel de estudios de la población mayor de 16 años, distribuida por sexos, se muestra en el gráfico 8. La ilustración expone el porcentaje de población mayor de 16 años, organizado en torno al nivel de estudios finalizado. El 34% de la población residente en Fuerteventura, el mayor de los datos pertenecientes a la gráfica actual, ha finalizado estudios primarios. El siguiente porcentaje pertenece a los estudios superiores, universitarios o de posgrado: 24,8%.

Finalmente, las personas que han superado estudios secundarios o aquellas que carecen de estudios completan el total de resultados (21,6% y 19,6%, respectivamente). Los hombres con estudios secundarios (18,2%) obtienen un porcentaje ligeramente mayor que las mujeres con el

mismo nivel educativo (15,8%): + 2,4%. Esta situación, es la contraria en el resto de categorías, las mujeres presentan mayores estudios superiores, universitarios o de posgrado (+1,5%) y también secundarios (+0,6%). En cuanto a las personas sin estudios, las mujeres vuelven a ser mayoría (+1,8%).

Gráfico 8: Nivel educativo - Fuerteventura

EICV-ISTAC (2.013)



4.2.2. NIVEL EDUCATIVO DE ANTIGUA POR SEXO:

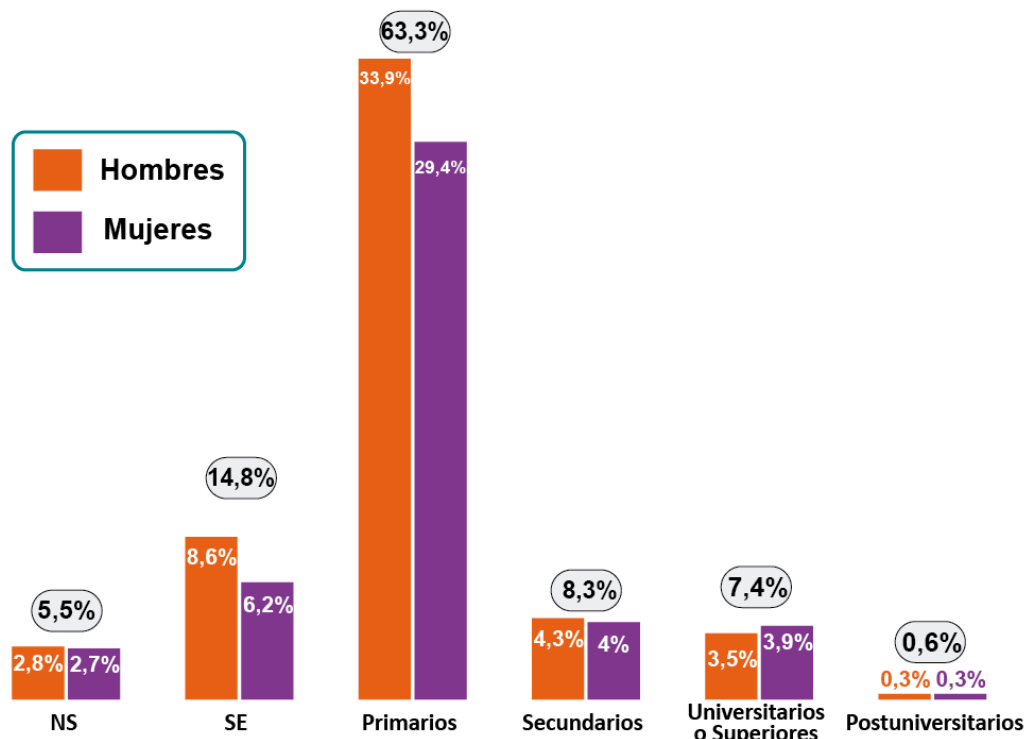
Más de la mitad de los/as habitantes del municipio de Antigua⁶ ha alcanzado el nivel de estudios primario (63,3%). Por su parte, el 8,3% finalizó la educación secundaria, mientras que hasta un 14,8% del total no tiene estudios.

En cambio, un 8% de la población de Antigua posee estudios universitarios, superiores o postuniversitarios (Universitarios o superiores (7,4% - Postuniversitarios: 0,6%). La situación opuesta es la reflejada en las personas que no saben leer o escribir: 5,5%. En cuanto a la distribución por sexos, el gráfico 9 indica que las mujeres obtienen frecuencias ligeramente más altas que los hombres en los estudios universitarios o superiores (+0,4%), mientras que, tanto mujeres como hombres, acumulan idéntico porcentaje en los estudios postuniver-

sitarios (0,3%). En las restantes categorías, los hombres presentan mayor porcentaje que las mujeres, oscilando dicha diferencia entre el 0,1% y el 4,5% (NS: +0,1%, SE: +2,4%, Primarios: +4,5%, Secundarios: +0,3%).

Gráfico 9: Nivel educativo - Antigua

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA (2.018)



⁶ Es necesario explicitar que la categoría de estudios primarios está ligeramente sobredimensionada, ya que se compone de las personas menores de 16 años (que han cursado la etapa obligatoria) y aquellas que han finalizado la EGB, el bachiller elemental y la ESO.

4.2.3. NIVEL EDUCATIVO DE BETANCURIA POR SEXO:

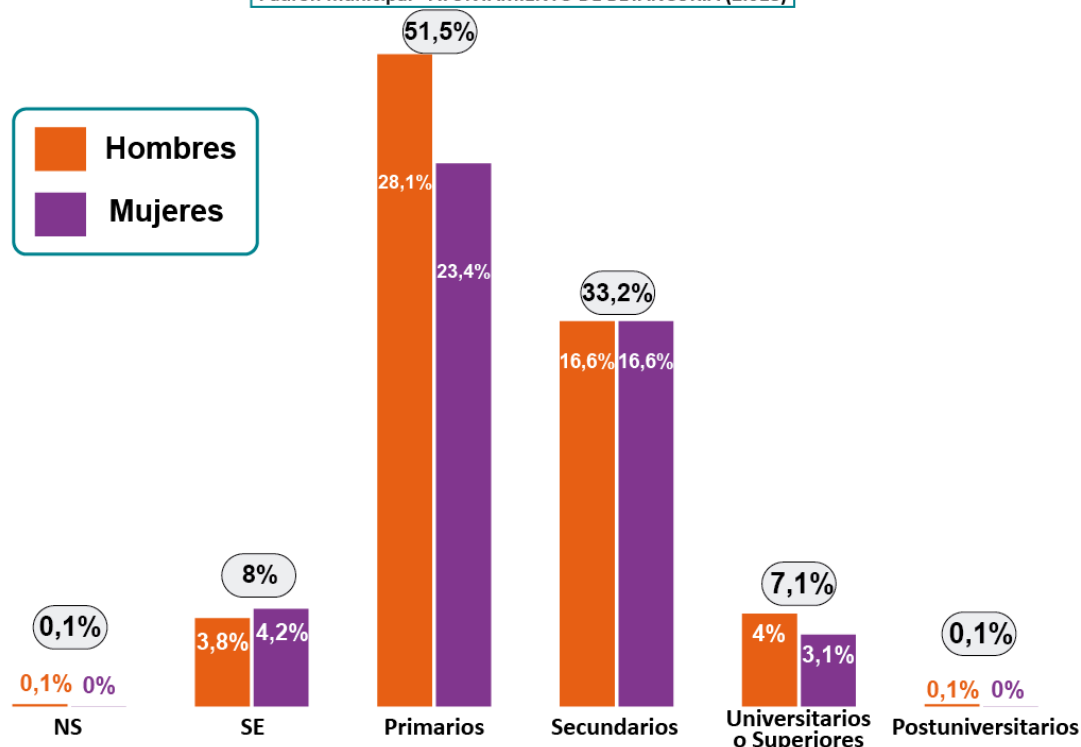
El gráfico 10 señala que hasta un 84,7% de la población de Betancuria ha finalizado o bien estudios primarios, o secundarios (Primarios: 51,5% - Secundarios: 33,2%). El 15,3% restante se distribuye de la siguiente manera: no sabe leer o escribir (0,1%), sin estudios (8%), estudios universitarios o superiores (7,1%) y postuniversitarios (0,1%).

En el municipio de Betancuria, los hombres presentan generalmente mayor nivel educativo que las mujeres. Dicho desequilibrio presenta una mayor diferencia en el nivel de estudios primario, donde los hombres superan a las mujeres en 4,7 puntos porcentuales; en las restantes categorías el contraste es menor (Universitarios o superiores: +0,9%, Postuniversitarios (0,1%). Las mujeres obtienen mayor porcentaje que los

hombres, únicamente en lo referido a las personas sin ningún tipo de estudios (Mujeres: 4,2% - Hombres: 3,8%).

Gráfico 10: Nivel educativo - Betancuria

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA (2.018)

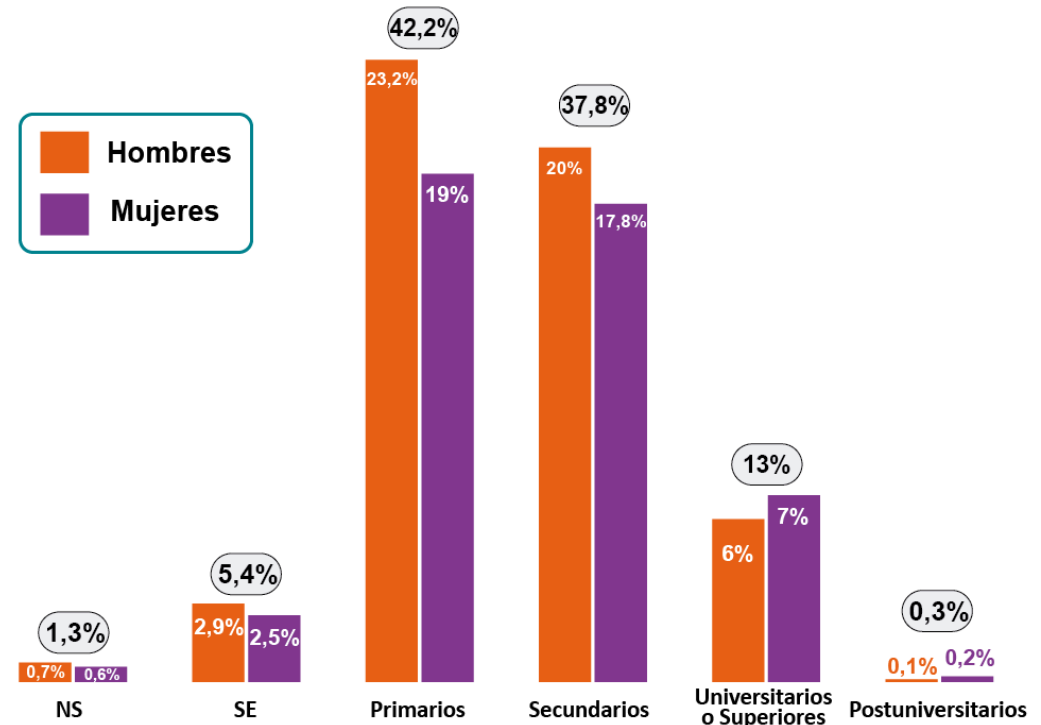


4.2.4. NIVEL EDUCATIVO DE LA OLIVA POR SEXO:

Las personas que poseen el nivel de estudios primario, obtienen el porcentaje más alto (42,2%), en el municipio de La Oliva. Aunque la población con estudios secundarios finalizados, apenas representa un 4,4% menos (37,8%). Por otro lado, hasta un 13% de la población de dicho municipio presenta estudios universitarios o superiores. Los restantes resultados obtienen una baja incidencia (No sabe leer o escribir: 1,3%, Sin estudios: 5,4%, Postuniversitarios: 0,3%). El gráfico 11 establece que las mujeres alcanzan los niveles educativos más altos, en mayor proporción que los hombres, aunque la diferencia es exigua (Universitarios o superiores: +1% - Postuniversitarios: +0,1%). Sin embargo, los hombres representan la mayoría en las restantes categorías (No sabe leer o escribir: 0,1%, Sin estudios: +0,4%, Primarios: +4,2%, Secundarios: +2,2%).

Gráfico 11: Nivel educativo - La Oliva

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE LA OLIVA (2.018)



4.2.5. NIVEL EDUCATIVO DE PÁJARA POR SEXO:

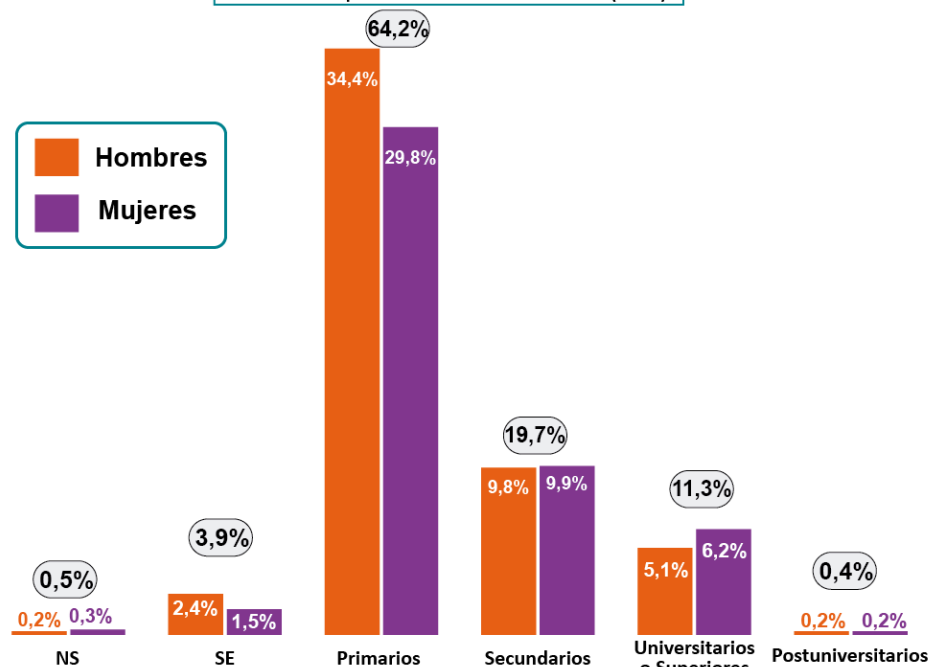
El gráfico 12 muestra los resultados concernientes al nivel de estudios finalizado por la población del municipio de Pájara. Es reseñable el alto porcentaje presentado por las personas cuyo nivel educativo es el primario: 64,2%. A este respecto es necesario recordar que entre los estudios primarios y secundarios existe cierta inexactitud, debido al registro previo de dichos datos. En este caso, las personas con el título de Bachillerato elemental, EGB y ESO han sido compiladas en una misma variable. De esta forma, cabe deducir que la distancia entre estudios primarios y secundarios (+44,5% en favor de los primarios [Primarios: 64,2% – Secundarios: 19,7%]), sea en realidad mucho menos pronunciada.

En cuanto a la población con estudios superiores, aproximadamente 1 de cada 10 personas, residentes en Pájara, han obtenido una titulación superior (Universitarios o superiores: 11,3%, Postgrado: 0,4%). La situación contraria

es la experimentada por las personas que no sabe leer o escribir: 0,5% y aquellas que carecen de estudios reglados: 3,9%. La diferencia entre sexos vuelve a poner de manifiesto, como se ha observado en la mayoría de los municipios, que existe una mayor proporción de mujeres con estudios universitarios o superiores, que de hombres (+1,1%). Dicha situación se observa igualmente en el caso de las personas que no saben leer o escribir y en las que han finalizado los estudios secundarios, donde las mujeres vuelven a ser mayoría, aunque con menor diferencia: +0,1%. Por su parte, los hombres son mayoría en las categorías: Sin estudios (+0,9%) y Primarios (+4,6%).

Gráfico 12: Nivel educativo - Pájara

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PÁJARA (2.018)

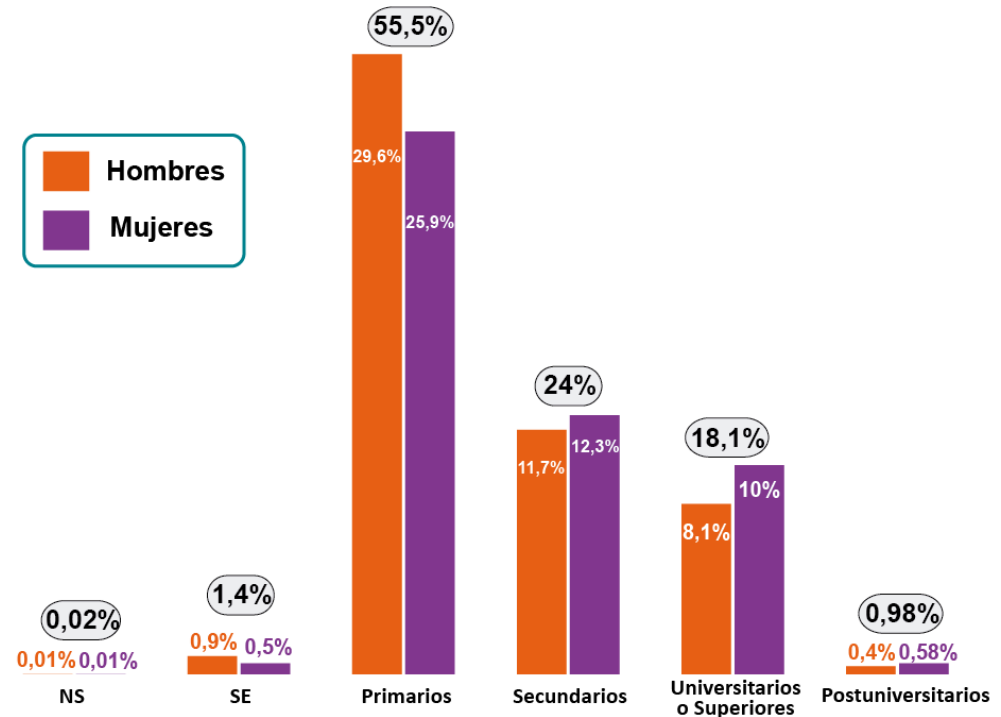


4.2.6. NIVEL EDUCATIVO DE PUERTO DEL ROSARIO POR SEXO:

La capital de la isla mayorera detenta el mayor volumen de población con estudios universitarios o superiores (18,1%) y también postuniversitarios (0,98%). Consecuentemente, acumula menor proporción de habitantes que no saben leer o escribir (0,02%) y sin estudios (1,4%). El restante 79,5% se distribuye entre los estudios primarios y los secundarios: 55,5% y 24%, respectivamente. Por otro lado, las mujeres acumulan ligeramente mayores frecuencias que los hombres en los niveles educativos más altos. El gráfico 13 constata dicho fenómeno, las mujeres presentan una incidencia más alta en los niveles secundario (+0,6%), universitario o superior (+1,9%) y postuniversitario (+0,18%).

Gráfico 13: Nivel educativo - Puerto del Rosario

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO (2.018)

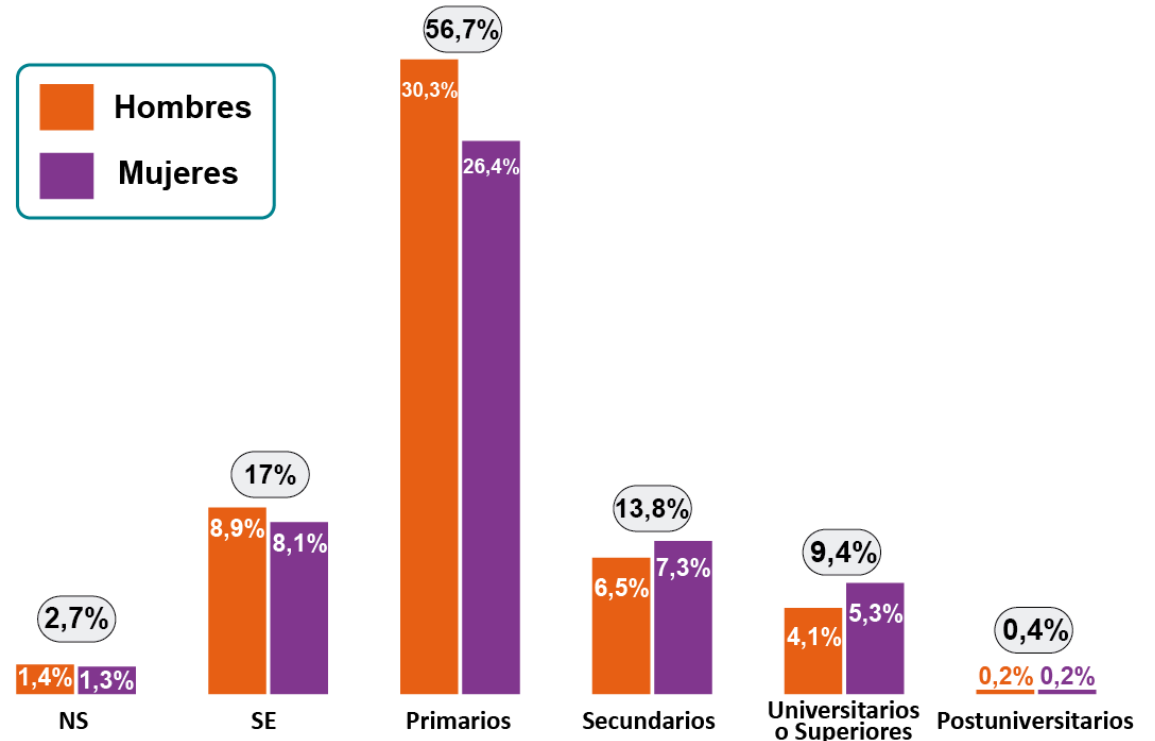


4.2.7. NIVEL EDUCATIVO DE TUINEJE POR SEXO:

El gráfico 14 expone el nivel educativo de la población de Tuineje, desagregado por sexos. El 56,7%, porcentaje total más alto, posee estudios primarios. Es destacable que, según los datos disponibles, hasta un 17% no ha finalizado ningún proceso formativo reglado. Las personas con titulaciones medias y superiores acumulan las siguientes frecuencias más numerosas (secundarios: 13,8% - Universitarios o superiores (9,4%). La tendencia general evidenciada en la mayor parte de los municipios analizados, relativa a una mayor presencia de mujeres con titulaciones de mayor nivel que sus homólogos masculinos, vuelve a manifestarse en Tuineje. Específicamente en los estudios universitarios o superiores (+1,2%), pero también en los secundarios (+0,8%). Por su parte, los hombres son mayoría en las categorías no sabe leer o escribir, sin estudios y estudios primarios (+0,1%, +0,8% y +3,9%).

Gráfico 14: Nivel educativo - Tuineje

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE TUINEJE (2.018)



4.3. NACIONALIDADES

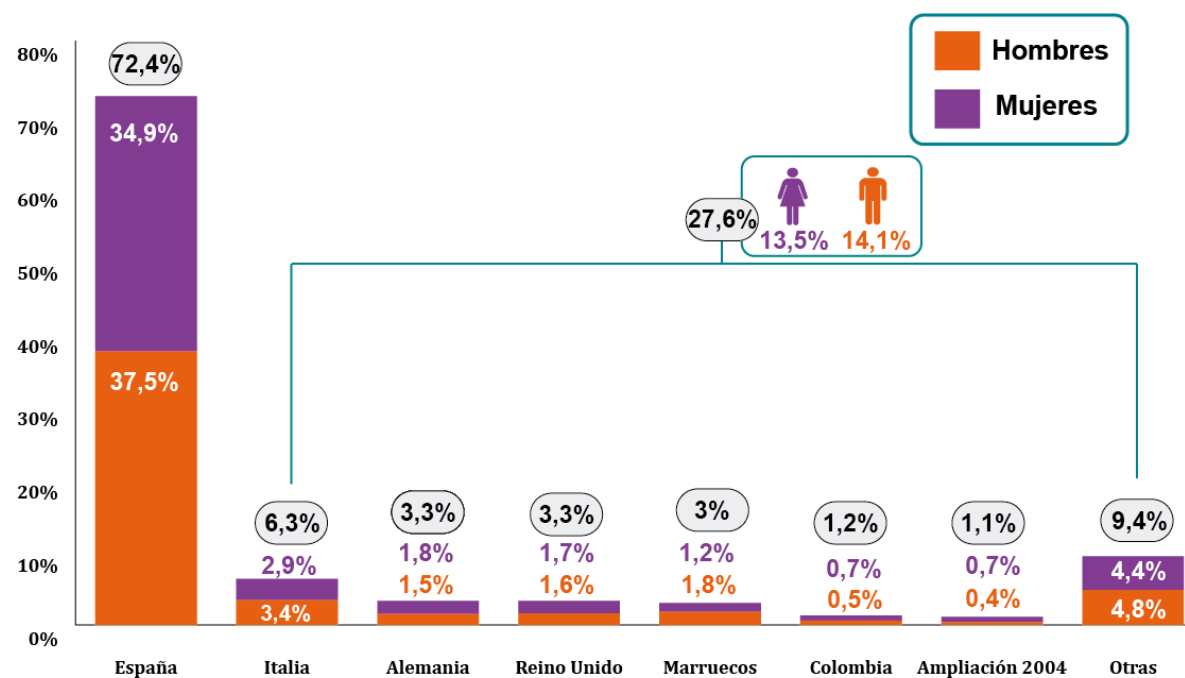
4.3.1. NACIONALIDADES EN FUERTEVENTURA POR SEXO:

El siguiente gráfico distribuye a la población majorera atendiendo a su nacionalidad y sexo. Un 72,4% del total de personas nacidas o residentes en Fuerteventura tiene nacionalidad española, mientras que la población foránea alcanza el 27,6%. En ambos casos, los hombres obtienen mayores porcentajes que las mujeres (españoles: +2,6%, foráneos: +0,6%). La nacionalidad extranjera más numerosa es la italiana (6,3%), 3 puntos porcentuales mayor que el siguiente dato en cuanto a nacionalidad foránea se refiere (Alemania: 3,3% - Reino Unido: 3,3%). Marruecos (3%), es la siguiente nacionalidad extranjera más numerosa, obteniendo un resultado similar a Alemania y Reino Unido. Finalmente, el gráfico 15 señala que Colombia con el 1,2% y las nacionalidades pertenecientes a la ampliación de la Unión Europea en el año 2.004⁷ con un 1,1%, son la quinta y sexta mayor nacionalidad existente en la isla de

Fuerteventura. Las restantes nacionalidades obtienen porcentajes menores al 1%, alcanzando en conjunto el 9,4% del total. En cuanto a las diferencias entre sexos, los hombres son más numerosos que las mujeres en las nacionalidades italiana, marroquí y en otras. La situación es la inversa en el caso de las restantes nacionalidades especificadas.

Gráfico 15: Nacionalidades - Fuerteventura

Cifras padronales - ISTAC (2.017)



⁷ Los países integrantes de la ampliación de la Unión Europea en el año 2004 son: Chipre, Hungría, Malta, Polonia, Letonia, Estonia, Lituania, República Checa, Eslovaquia y Eslovenia.

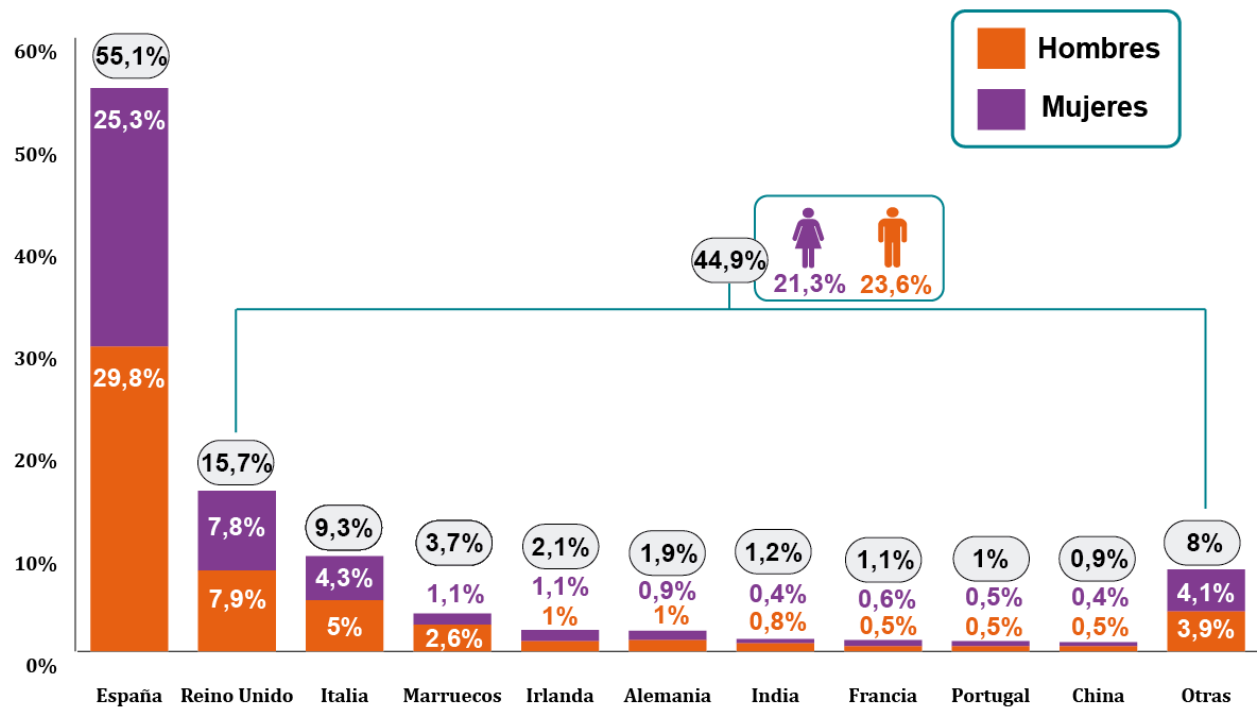
4.3.2. NACIONALIDADES EN ANTIGUA POR SEXO:

El gráfico 16 señala una proporción aproximada de 6/4 entre la población española y la foránea, en el municipio de Antigua (Española: 55,1% - Foránea: 44,9%). La diferencia entre mujeres y hombres resulta, en ambos casos, favorable a estos últimos (+3,5% y +2,3%, respectivamente). Al analizar los países concretos que componen el 44,9% de los habitantes con nacionalidad distinta a la española, se observa que aproximadamente 4 de cada 10 personas pertenecen al Reino Unido (15,7% del total). Las nacionalidades italiana (9,3%), marroquí (3,7%), irlandesa (2,1%) y alemana (1,9%) compilan las siguientes categorías más numerosas. Las restantes nacionalidades alcanzan porcentajes menores de 1,5 puntos porcentuales. En cuanto al volumen de hombres y mujeres, estas

últimas son mayoría únicamente en las nacionalidades irlandesa (+0,1%) y francesa (+0,1%). En las restantes procedencias los hombres presentan mayor porcentaje que las mujeres (exceptuando Portugal, donde no existe diferencia entre sexos).

Gráfico 16: Nacionalidades - Antigua

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA (2.018)



4.3.3. NACIONALIDADES DE BETANCURIA POR SEXO:

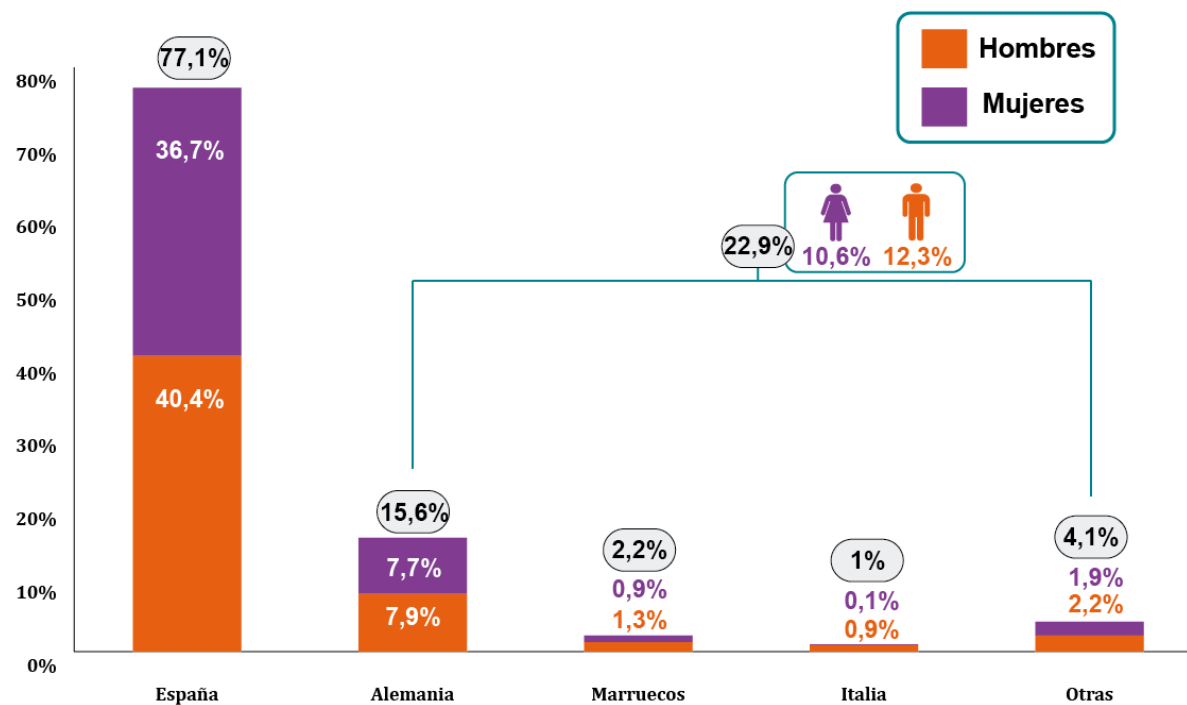
Aproximadamente 8 de cada 10 personas residentes en Betancuria son de nacionalidad española; concretamente, el 77,1% del total. Este porcentaje está compuesto en un 40,4% por hombres y en un 36,7% de mujeres.

Las personas foráneas representan el 22,9% de la población empadronada en Betancuria (Mujeres: 10,6% - Hombres: 12,3%). La nacionalidad alemana destaca ostensiblemente, representando el 15,6% del comentado 22,9% de población extranjera. Es decir, el 68% de las personas con una nacionalidad distinta a la española son alemanas. Marruecos (2,2%) e Italia (1%) completan las nacionalidades más numerosas, tras la alemana. Las restantes nacionalidades acumulan frecuencias menores del 1% del total de la población residente en Be-

tancuria, obteniendo un resultado combinado del 4,1%. Los hombres presentan una mayor proporción que las mujeres en la totalidad de las nacionalidades analizadas.

Gráfico 17: Nacionalidades - Betancuria

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA (2.018)

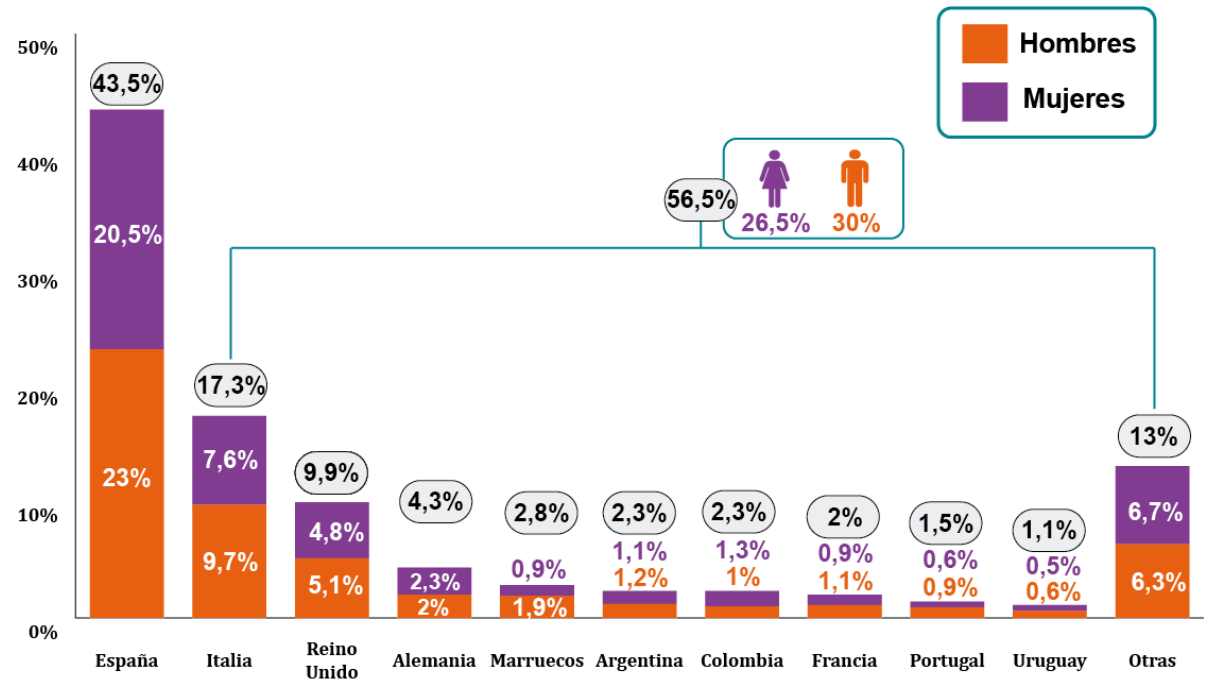


4.3.4. NACIONALIDADES DE LA OLIVA POR SEXO:

El gráfico 18 indica que la población española, residente en La Oliva, representa menos de la mitad del total de habitantes en dicho municipio (43,5%). Consecuentemente, la población foránea asciende al 56,5%. En ambos casos, los hombres son más numerosos que las mujeres (España: +2,5% - Restantes nacionalidades: +3,5%). Las personas procedentes de Italia (17,3%) y Reino Unido (9,9%) son notoriamente las más numerosas, seguidas de Alemania (4,3%), Marruecos (2,8%), Argentina (2,3%), Colombia (2,3%), Francia (2%), Portugal (1,5%) y Uruguay (1,1%). Las restantes nacionalidades existentes en La Oliva, representan independientemente menos del 1%. Los hombres acumulan mayores frecuencias en prácticamente la totalidad de las nacionalidades, exceptuando Alemania y Colombia donde las mujeres son mayoría

Gráfico 18: Nacionalidades - La Oliva

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE LA OLIVA (2.018)

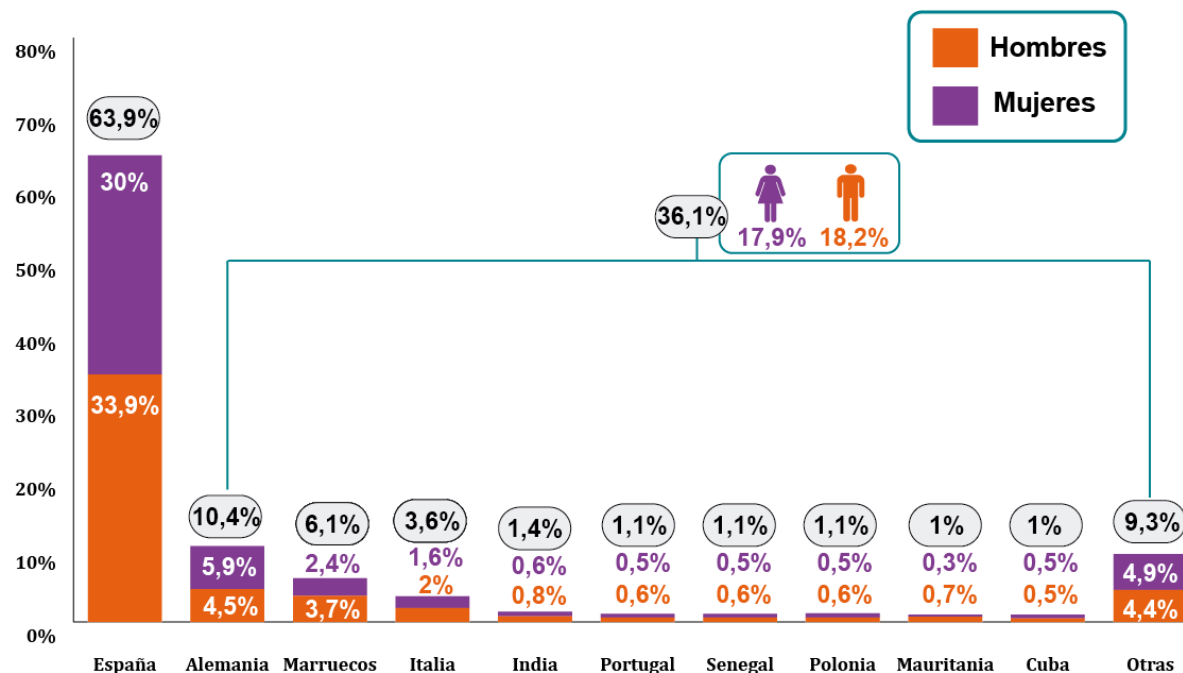


4.3.5. NACIONALIDADES DE PÁJARA POR SEXO:

Más de 6 de cada 10 personas residentes en Pájara tienen nacionalidad española: 63,9%. Dicho porcentaje se compone en un 33,3% por hombres y en un 30% de mujeres. Por tanto, el 36,1% de habitantes en Pájara poseen nacionalidades distintas a la española (Mujeres: 17,9% - Hombres: 18,3%). Las nacionalidades alemana, marroquí e italiana obtienen los valores más altos, aunque con distinta incidencia (10,4%, 6,1% y 3,6%, respectivamente). El resto de nacionalidades recoge, de manera independiente, frecuencias menores a 1,5 puntos porcentuales (entre las que destacan India, Portugal, Senegal, Polonia, Mauritania y Cuba). Los hombres son mayoría en la totalidad de nacionalidades especificadas, exceptuando Cuba, donde presentan el mismo resultado.

Gráfico 19: Nacionalidades - Pájara

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PÁJARA (2.018)

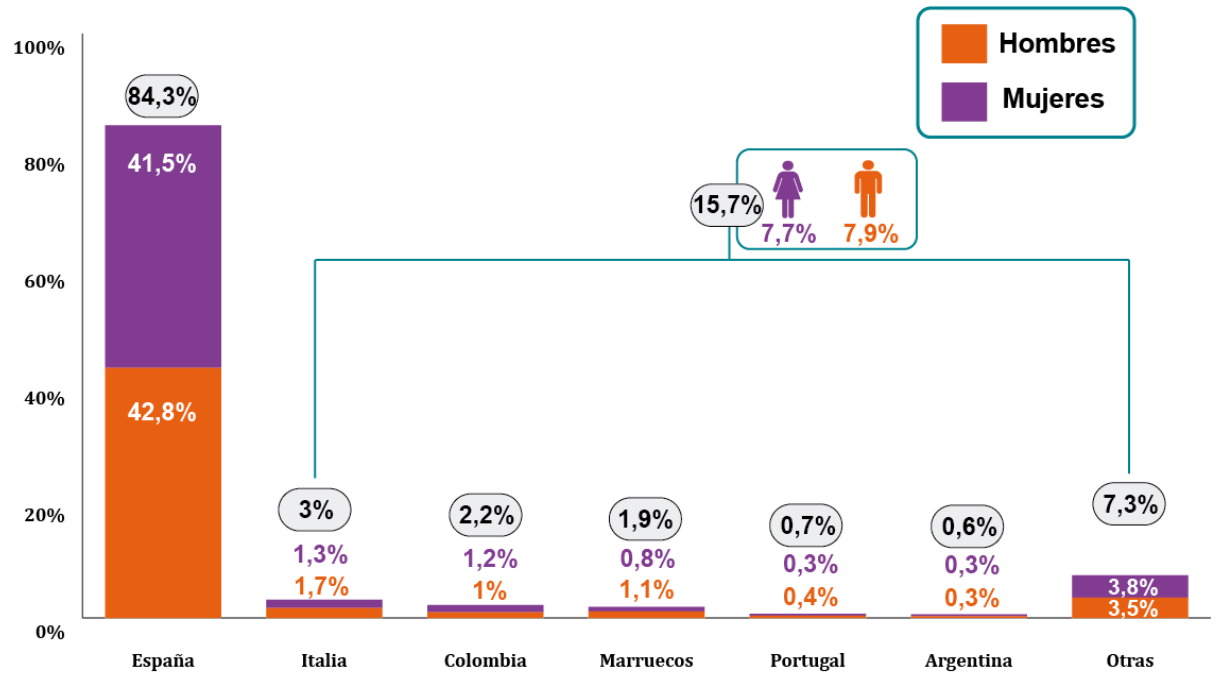


4.3.6. NACIONALIDADES DE PUERTO DEL ROSARIO POR SEXO:

El gráfico 20 asegura que hasta un 84,5% de la población de Puerto del Rosario tiene nacionalidad española, mientras que el 15,7% restante pertenece a las personas con nacionalidades foráneas. En ambos casos, los hombres superan a las mujeres: +1,3% y +0,2%, respectivamente. Los países de procedencia de las personas foráneas con mayor incidencia son Italia (3%), Colombia (2,2%) y Marruecos (1,9%). Portugal (0,7%) y Argentina (0,6%), completan la lista de las nacionalidades más numerosas en la capital mayorera.

Gráfico 20: Nacionalidades - Puerto del Rosario

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO (2.018)

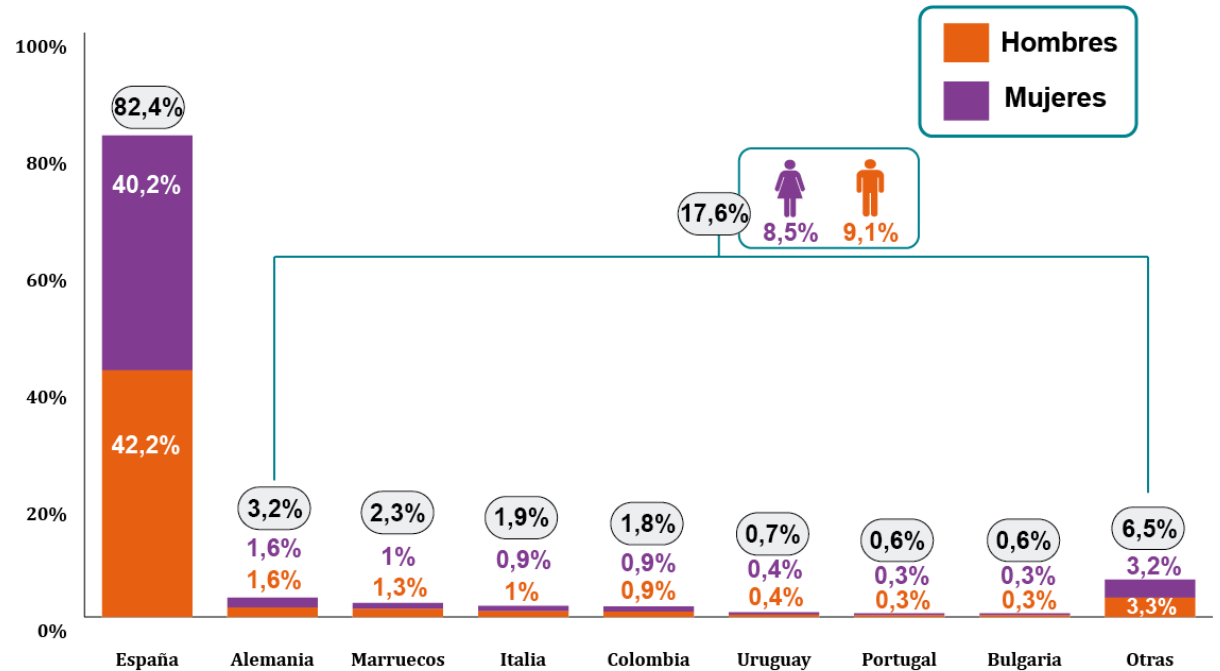


4.3.7. NACIONALIDADES DE TUINEJE POR SEXO:

Finalmente, el municipio de Tuineje presenta una distribución muy similar a la existente en Puerto del Rosario. En el municipio actual, las personas con nacionalidad española suman el 82,4% del total (Mujeres: 40,2% - Hombres: 42,2%). Por su parte, la población foránea representa el restante 17,6% (+0,6% en favor de los hombres). Las nacionalidades más numerosas en Tuineje, las cuales oscilan entre el 2% y el 3,2%, son: la alemana (3,2%), la marroquí (2,3%), la italiana (1,9%) y la colombiana (1,8%). Las personas procedentes de los restantes países presentes en el municipio, no superan en ningún caso el 0,7%. El análisis de la distribución por sexos indica una proporción idéntica la mayor parte de las nacionalidades foráneas especificadas, exceptuando Marruecos e Italia, donde los hombres superan en número a las mujeres.

Gráfico 21: Nacionalidades - Tuineje

Padrón municipal - AYUNTAMIENTO DE TUINEJE (2.018)



4.3. PARO REGISTRADO

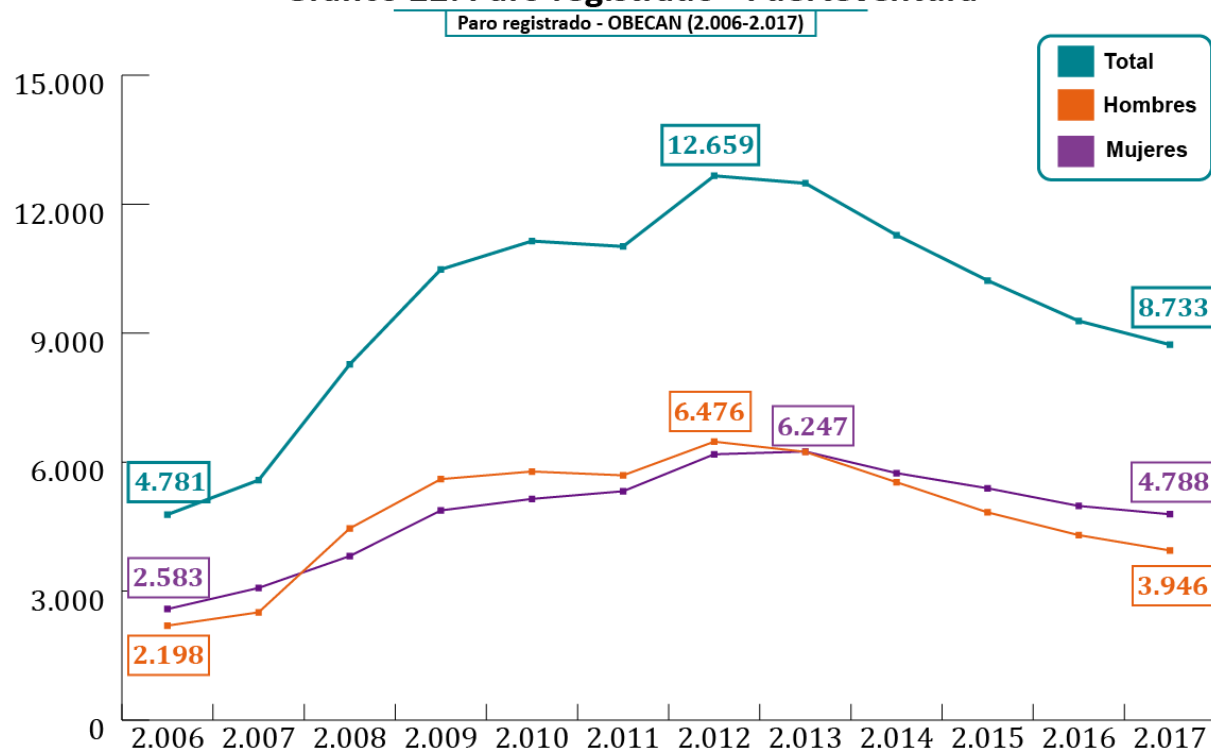
4.3.1. PARO REGISTRADO EN FUERTEVENTURA POR SEXO:

La siguiente batería de gráficos ilustra la evolución de personas demandantes de empleo. En el caso de Fuerteventura, se observa como a partir de 2.008 el aumento en las demandas de empleo de la población total es notable. Partiendo de las 4.781 personas registradas en el año 2.006, se alcanza la cifra de 12.659 demandantes en el año 2.012 (resultado más alto en el periodo estudiado). A partir de 2.013 la tendencia se invierte, disminuyendo de manera constante, hasta situarse en las 8.733 demandas de empleo, del pasado año 2.017 (aproximadamente el doble del año 2.006).

El gráfico 22 muestra igualmente el paro registrado tanto para las mujeres, como para los hombres. Los resultados más recientes (entre 2.014 y 2.017) señalan un mayor número de mujeres demandantes de empleo, que de hombres. El último dato registrado, perteneciente al año 2.017, señala 4.788

mujeres demandantes de empleo, mientras que los hombres alcanzan 3.946 (842 menos que las mujeres). Idéntica situación es la registrada en los años 2.006 y 2.007, las mujeres son mayoría, aunque las cantidades absolutas eran aproximadamente la mitad. En cambio, entre los años 2.008 y 2.013 (etapa más aguda de la actual crisis económica) el paro en los hombres superaba al de las mujeres.

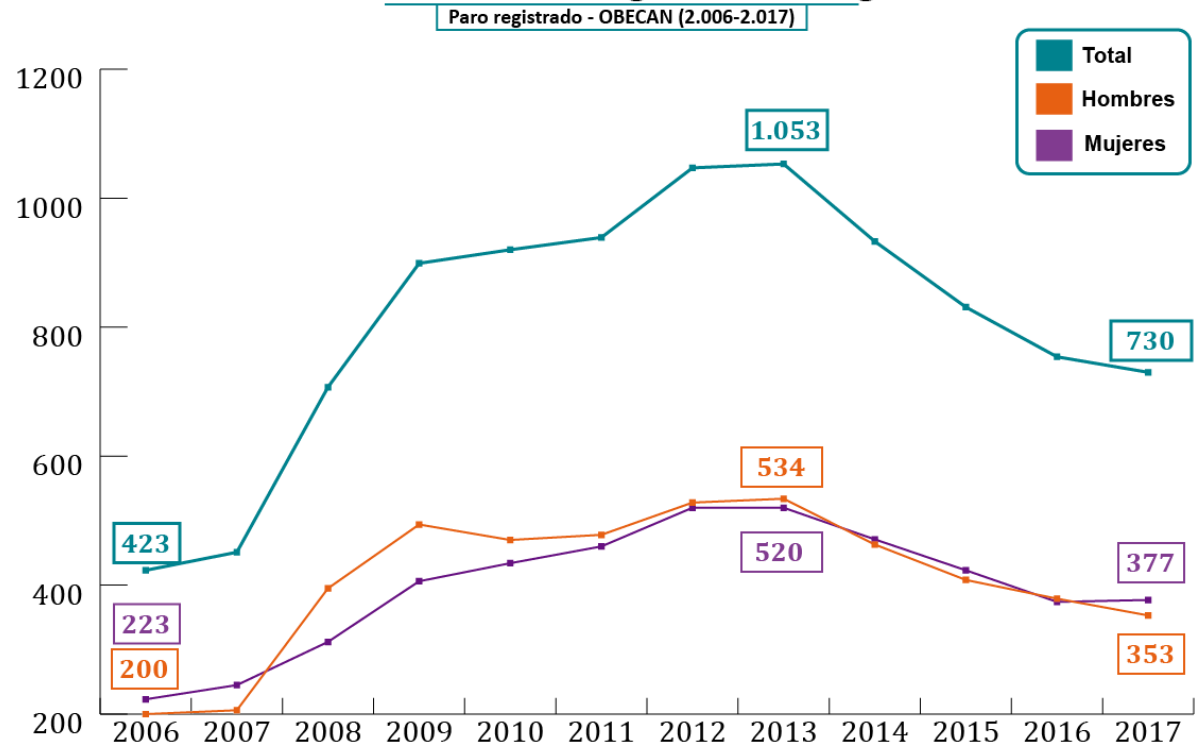
Gráfico 22: Paro registrado - Fuerteventura



4.3.2. PARO REGISTRADO EN ANTIGUA POR SEXO:

Las personas registradas como demandantes de empleo en el municipio de Antigua, han aumentado en 307 casos durante los años 2.006 y 2.017. Es reseñable puntualizar el acentuado aumento experimentado entre 2.006 y 2.013 (423 y 1.053 demandantes de empleo, respectivamente). En los siguientes cuatro años, el volumen de paro registrado ha disminuido paulatinamente hasta situarse en 730 demandas de empleo registradas en el año 2.017. Los datos desagregados por sexo indican que, durante el periodo analizado, los hombres han acumulado mayor número de paro registrado que sus homólogas mujeres. Si bien es cierto, que esta situación coincide con el periodo más delicado de la actual crisis económica. Ya que, tanto en los años 2.006 y 2.007, como a partir de 2.014 (con la excepción del año 2.016), las mujeres superan a los hombres.

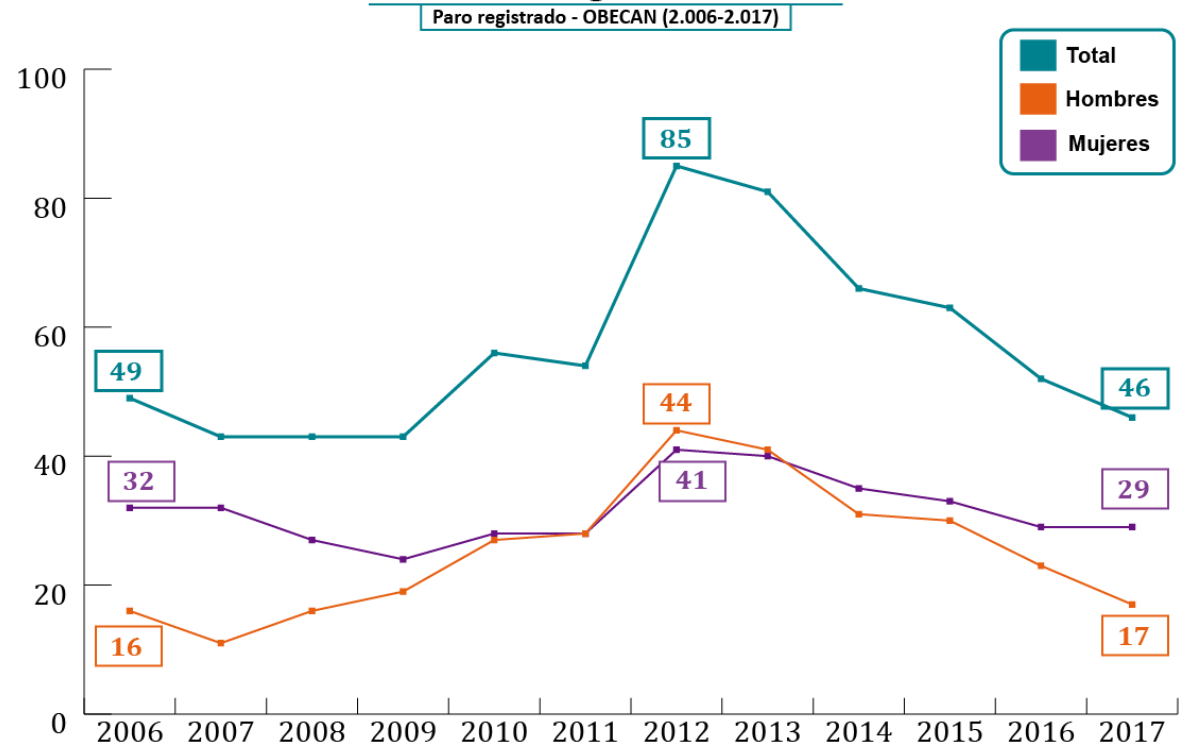
Gráfico 23: Paro registrado - Antigua



4.3.3. PARO REGISTRADO EN BETANCURIA POR SEXO:

El gráfico 24 traza un comportamiento del número absoluto de demandas de empleo, en el municipio de Betancuria, algo más irregular que la situación experimentada en Antigua. Entre los años 2.006 y 2.009, el actual parámetro desciende ligeramente tanto para el total de la población, como para las mujeres en particular. El caso de los hombres es prácticamente el opuesto (al menos hasta 2.009), ya que desciende entre los años 2.006 y 2.007, para comenzar a aumentar a partir de ese último año, hasta el 2.012. En el caso del paro registrado total y femenino, a partir de 2.009 se inicia una tendencia creciente que finaliza en 2.012. El aumento en el caso de los hombres comienza en 2.007. El año 2013 marca el comienzo del descenso de las demandas de empleo, especialmente en el caso de los hombres. En el año 2.017, Betancuria vuelve a situarse en valores muy similares a los existentes en el año 2.006.

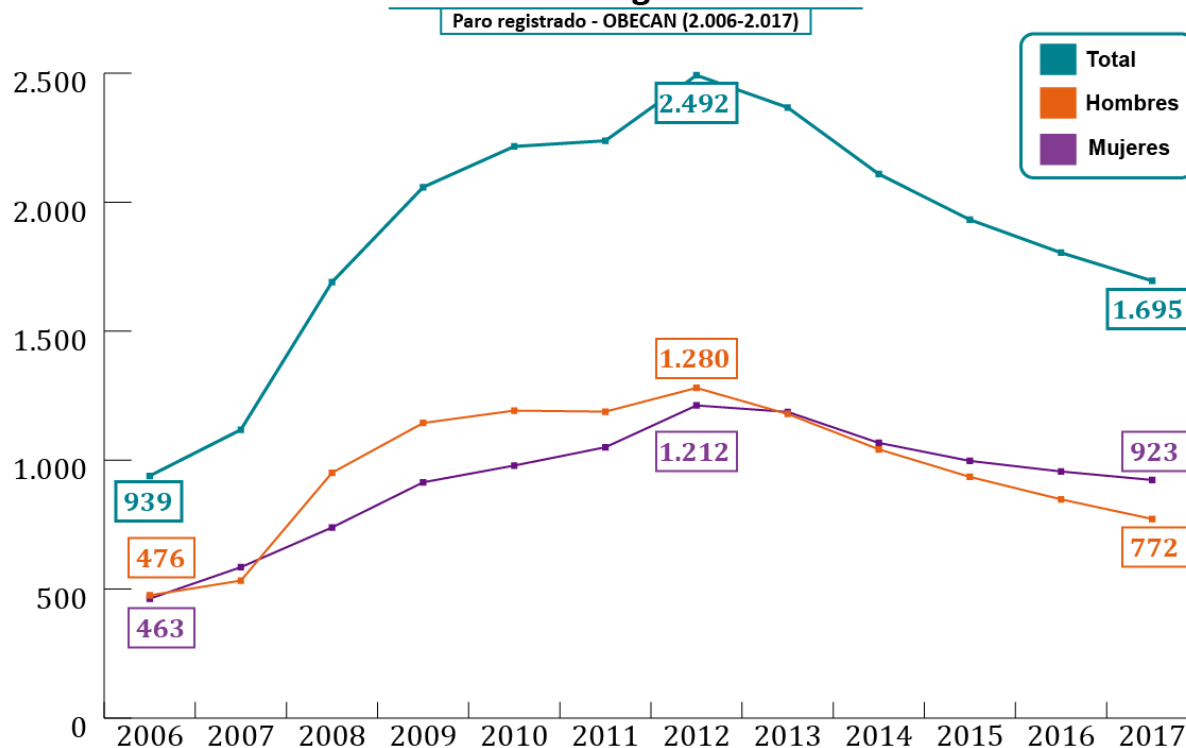
Gráfico 24: Paro registrado - Betancuria



4.3.4. PARO REGISTRADO EN LA OLIVA POR SEXO:

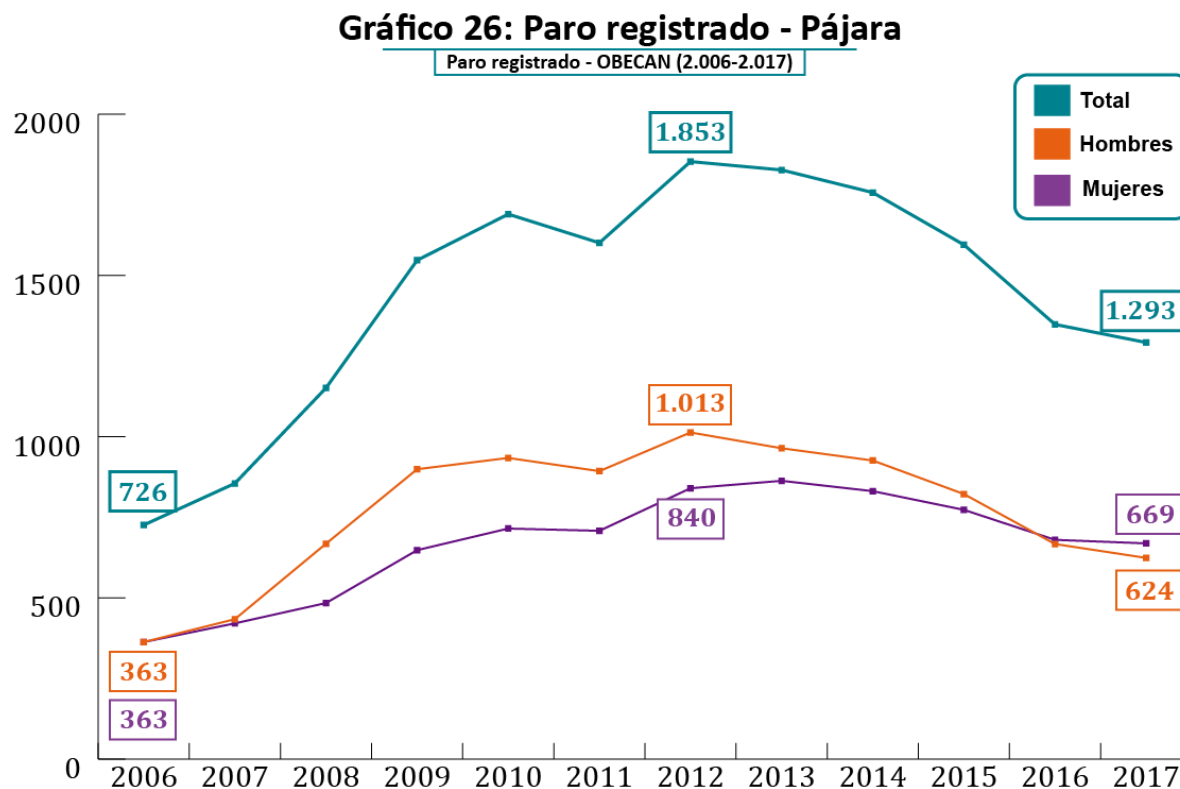
El paro registrado en La Oliva reproduce la misma realidad experimentada por los municipios ya comentados; si bien es cierto que no se observan alteraciones tan pronunciadas. El número absoluto de demandas de empleo aumenta de forma constante y considerable a partir de 2.007. Este avance se detiene en el año 2.012, alcanzando 2.492 demandas de empleo (más del doble del dato referido al año 2.006). Tras alcanzar el valor más alto, perteneciente al periodo estudiado, el paro registrado comenzará a descender hasta situarse en 1.695 registros en el anterior año 2.017). En cuanto a la diferencia observada entre sexos, las mujeres registraron un menor número de demandas que los hombres entre los años 2.008 y 2.012. El descenso general absoluto del paro registrado favorece principalmente a los hombres, estos últimos se sitúan por debajo del paro registrado femenino a partir de 2013 y hasta la actualidad.

Gráfico 25: Paro registrado - La Oliva



4.3.5. PARO REGISTRADO EN PÁJARA POR SEXO:

El gráfico 26 informa que el paro registrado en el municipio de Pájara se situó en 1.293 demandas de empleo, el pasado año 2.017. Dicha cifra se divide en 669 mujeres y 624 hombres. Dichos resultados representan algo menos del doble del volumen de paro existente en 2.006 (Población general: 726 – Hombres 363 – Mujeres: 363). Al igual que ocurre con los municipios expuestos hasta este momento (exceptuando el caso de Antigua), el año 2.012 es el que registra el dato más alto en Pájara (1.853), durante el periodo de tiempo analizado. Los hombres superan a las mujeres en 173 casos, en dicho año.

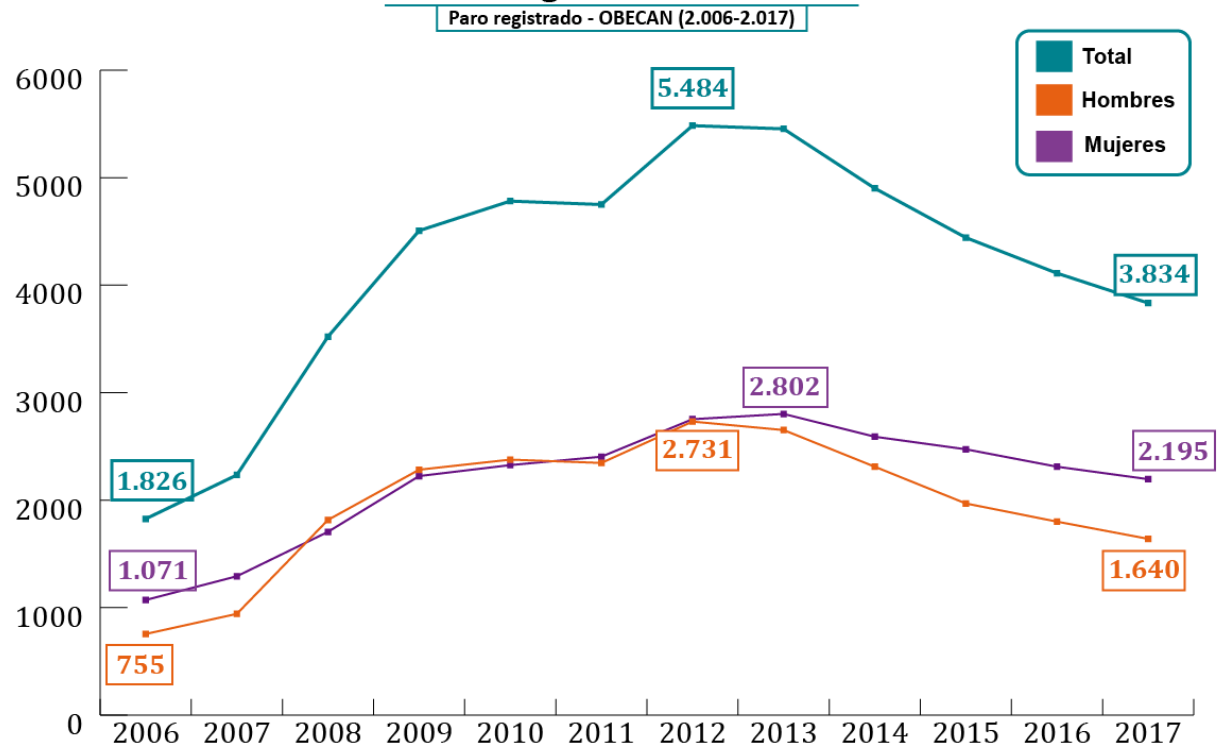


4.3.6. PARO REGISTRADO EN PUERTO DEL ROSARIO POR SEXO:

La evolución del paro registrado en Puerto del Rosario es similar a la comentada en el resto de municipios (tanto en general, como por sexos). En cuanto a la recuperación del actual indicador, la distancia entre los años 2.006 y 2.017 (valores mínimo y actual, respectivamente) indica menor proporción de mejora, con respecto a los municipios estudiados previamente. Si bien en Betancuria, los niveles actuales de paro registrado retornan a valores similares a los de 2.006; Antigua, La Oliva y Pájara registran un volumen absoluto de paro que asciende a algo menos del doble existente en 2.006. Puerto del Rosario exhibe valores de paro registrado que representan más del doble de los datos existente en 2.017 (a pesar de haber experimentado un considerable descenso entre los años 2.012 y 2.017). La diferencia entre sexos señala que las mujeres acu-

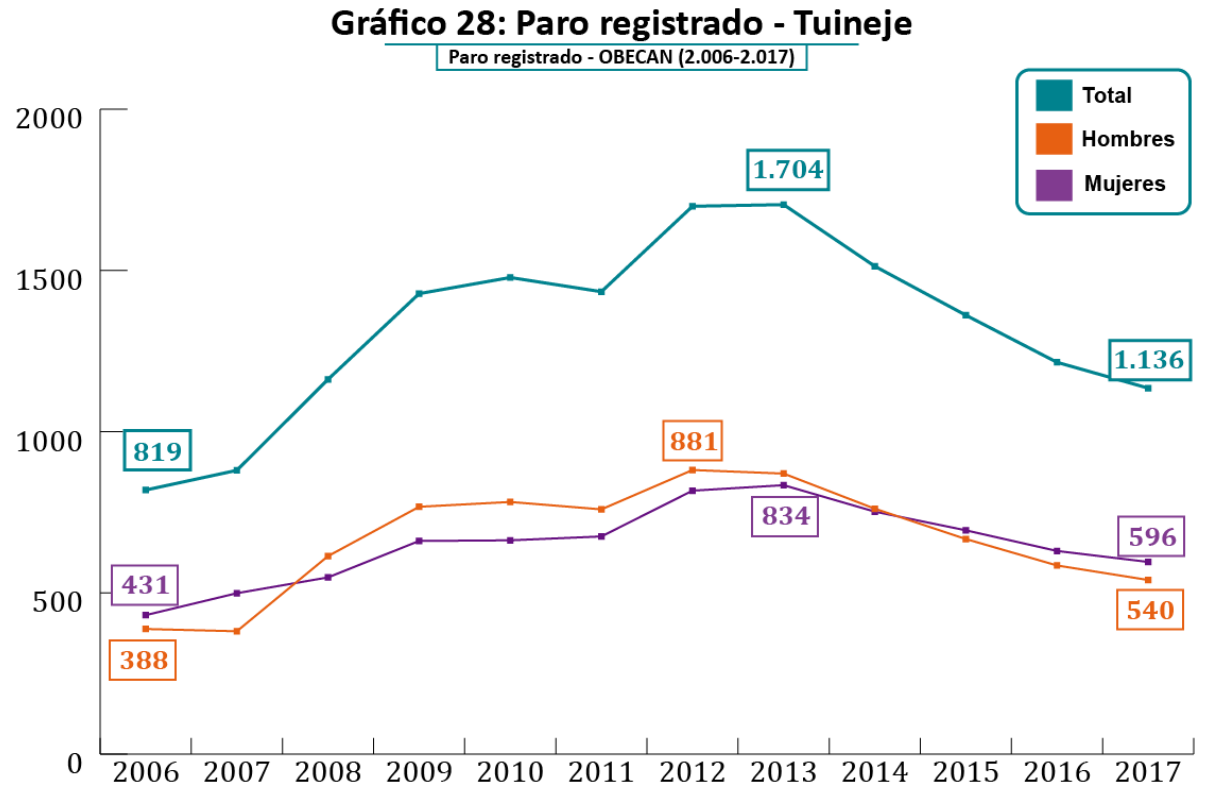
mulan mayor desempleo, incluso durante la etapa más complicada de la actual crisis económica. Únicamente entre los años 2.008 y 2.010, los hombres superan a las mujeres en volumen de paro registrado.

Gráfico 27: Paro registrado - Puerto del Rosario



4.3.7. PARO REGISTRADO EN TUINEJE POR SEXO:

El gráfico 28 completa el análisis del paro registrado. El volumen más alto de demandas de empleo en Tuineje ascendió a 1.704 en el año 2.013 (máximo durante el periodo de tiempo abordado). El resultado máximo, desagregado por sexos, corresponde a 834 demandas registradas por mujeres en el año 2.013 y 881 por hombres en 2.012. A partir de este momento, desciende paulatinamente hasta situarse en 596 demandas femeninas y 540 masculinas (1.136 en total). La evolución de la distribución del paro registrado, desagregado por sexos, se comporta de manera similar a la experimentada en los restantes municipios (exceptuando el caso de Puerto del Rosario).



4.4. TASA DE PARO FUERTEVENTURA POR SEXO:

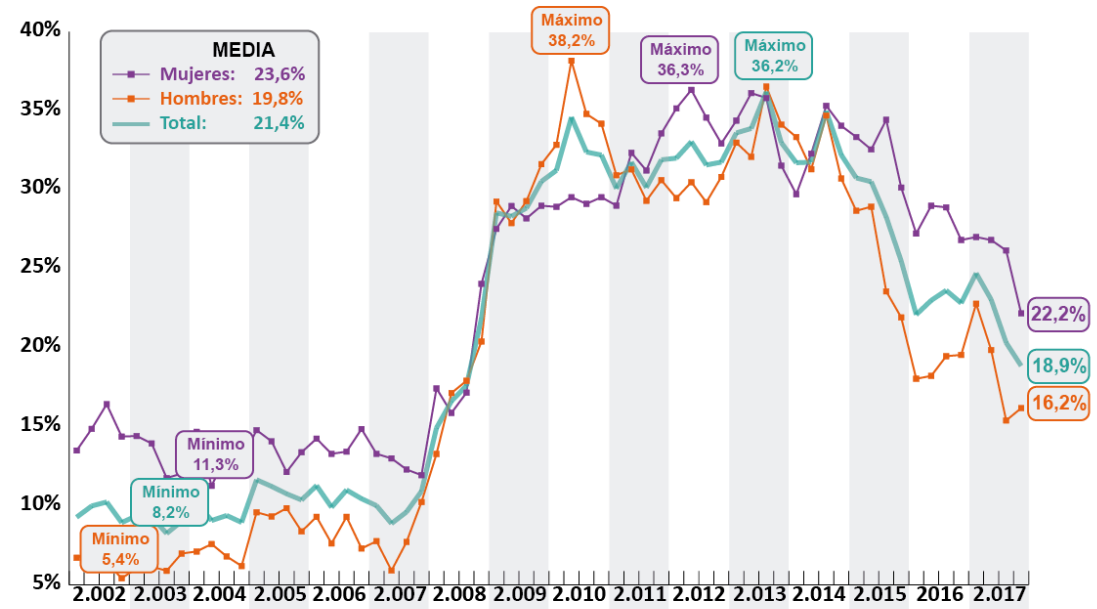
El gráfico 29 expone la evolución de la tasa de paro, total y por sexos, en Fuerteventura. Es evidente el drástico aumento de la tasa de paro entre los años 2.003 (8,2%: Mínimo del periodo analizado) y 2.013 (36,2%: Máximo del periodo analizado), ya que aumenta alrededor de 30 puntos. A partir del año 2.013, la tasa de paro comienza a descender paulatinamente hasta alcanzar el 18,9% en el cuarto trimestre del año 2.017.

La tasa de paro de las mujeres es generalmente mayor que la de los hombres. Durante los años 2.002 y 2.007 la diferencia es aproximadamente del doble. A este respecto, es destacable que la tasa mínima de paro en las mujeres, en el periodo estudiado, alcanza el 11,3% (segundo trimestre de 2.004), mientras que el valor mínimo para los hombres es un 5,4% (cuarto trimestre de 2.002). Desde el año 2.007 ambas tasas aumentan notablemente, especialmente

en el caso de los hombres que superan a las mujeres durante los años 2.008, 2.009 y 2.010 (con alguna excepción). Tras esta breve inversión de la tendencia general, la tasa de paro femenina volverá a superar a la masculina (exceptuando algunos trimestres de los años 2.013 y 2.014) hasta el momento actual (Mujeres: 22,2% - Hombres: 16,2%). Es igualmente reseñable el descenso experimentado durante el último lustro, aunque los porcentajes actuales se ubican alrededor de +10 puntos porcentuales en relación a las tasas existentes en los años 2.002, 2.003 o 2.004

Gráfico 29: Tasa de paro - Fuerteventura

Encuesta de población activa - ISTAC (2.002 - 2.017)



4.5. TIPOLOGÍA DE NUEVOS CONTRATOS

4.5.1. TIPOLOGÍA DE NUEVOS CONTRATOS EN FUERTEVENTURA POR SEXO:

El gráfico 30 distribuye los 3.896 nuevos contratos realizados en el mes de enero de 2.018 según su tipología (Indefinido - Temporal - Convertido a indefinido), en la isla de Fuerteventura. Más de 8 de cada 10 contratos registrados el pasado mes de enero, en la isla mayorera, fueron temporales (86,3%).

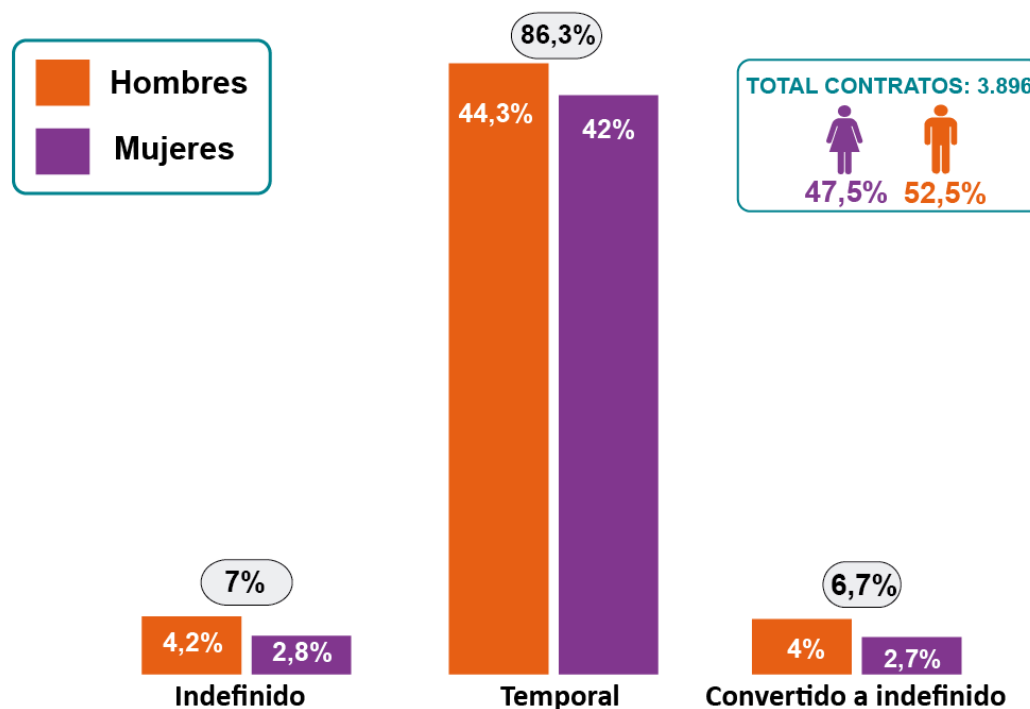
De esta forma, los contratos indefinidos alcanzan el 7%, mientras que los contratos temporales convertidos a indefinidos acumulan el 6,7% del total.

La distribución de contratos registrados por sexos es ligeramente favorable a los hombres. De los 3.896 nuevos contratos realizados en Fuerteventura, durante el mes de enero del actual año 2.018, un 52,5% de los mismos fue firmado por hombres (un 5% más que las mujeres). En cuanto a la diferencia entre sexos en cada una de las tipolo-

gías de contratos, los hombres son mayoría en las tres categorías (Indefinidos: +1,4% - Temporales: +2,3% - Convertidos a indefinidos: +1,3%).

Gráfico 30: Tipo de contratos - Fuerteventura

Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)

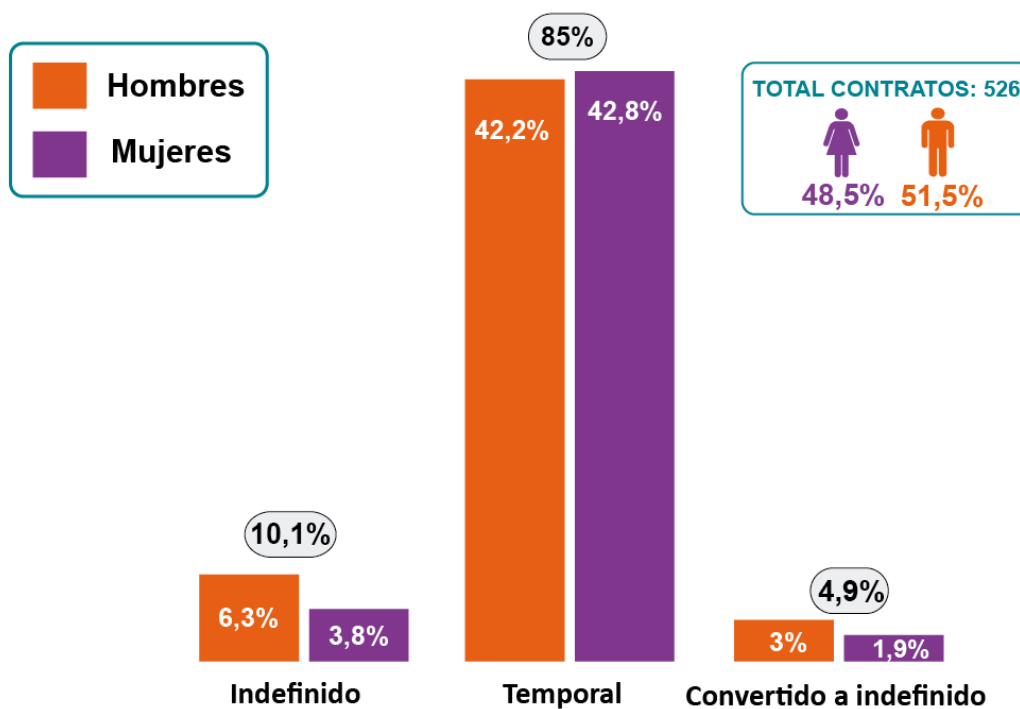


4.5.2. TIPOLOGÍA DE NUEVOS CONTRATOS ANTIGUA POR SEXO:

Los 526 nuevos contratos firmados en Antigua, durante el mes de enero de 2.018 son mayoritariamente temporales (85%). Por otro lado, los contratos indefinidos y los convertidos a indefinidos acumulan el 10,1% y el 4,9%, respectivamente. En cuanto a la incidencia de nuevos contratos organizados en torno al sexo, los hombres superan a las mujeres en cuanto al número absoluto de nuevos contratos firmados, 51,5% y 48,5%, respectivamente (+3%). Por otro lado, las mujeres obtienen ligeramente un mayor índice de temporalidad que los hombres. Este fenómeno es constatable al observar que las mujeres superan a los hombres en contratación temporal (+0,6), y que los hombres superan a las mujeres en número absoluto de contratos indefinidos (2,5%) y convertidos a indefinido (1,1%).

Gráfico 31: Tipo de contratos - Antigua

Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)

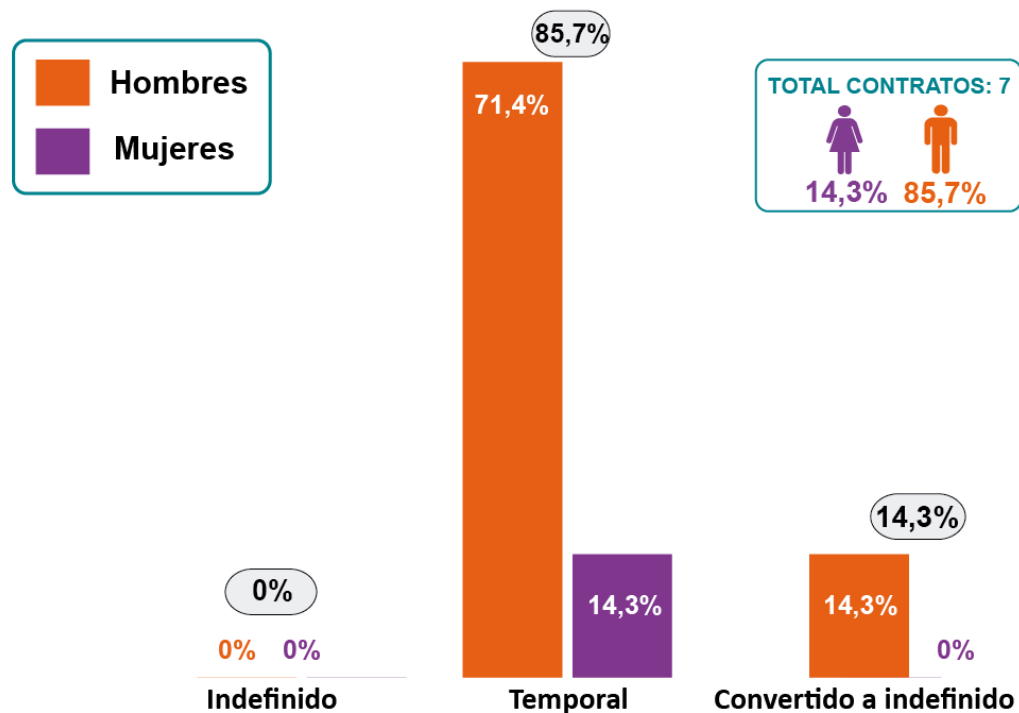


4.5.3. TIPOLOGÍA DE NUEVOS CONTRATOS BETANCURIA POR SEXO:

El gráfico 31 señala una total ausencia de nueva contratación indefinida en el municipio de Betancuria: 0%. De los 7 nuevos contratos firmados durante el mes de enero del actual año 2.018, 6 fueron temporales (85,7%). El contrato restante era temporal hasta este momento, en el que fue convertido a indefinido (14,3%). La diferencia entre sexos es patente al observar que 6 de los 7 nuevos contratos formalizados en Betancuria, fueron firmados por hombres (85,7%). El único contrato firmado por una mujer, en dicho municipio, fue temporal.

Gráfico 32: Tipo de contratos - Betancuria

Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)



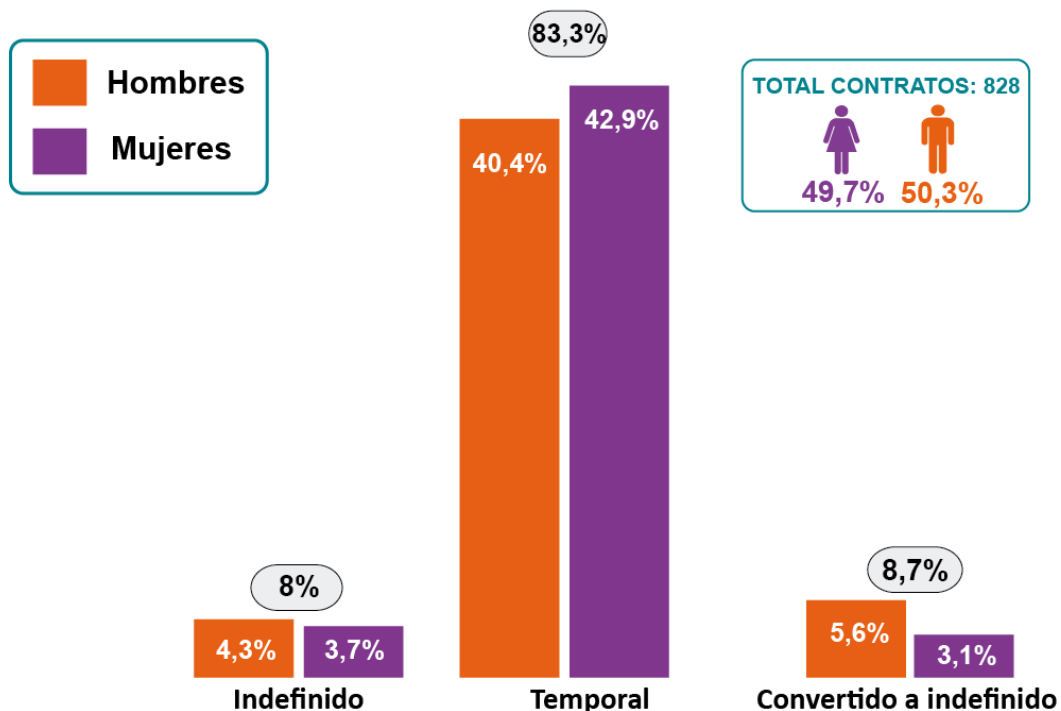
4.5.4. TIPOLOGÍA NUEVOS CONTRATOS LA OLIVA POR SEXO:

Los resultados derivados de los datos pertenecientes a La Oliva, no alteran la tendencia observada en los municipios ya comentados. La tipología de contratación temporal se impone notoriamente sobre las restantes opciones de contratos. De los 828 nuevos contratos registrados un 8% son indefinidos, un 83,3% temporales y el restante 8,7% pertenece a los contratos convertidos a indefinido.

Los hombres superan a las mujeres en número total de contratos firmados (Hombres: 50,3% - Mujeres: 49,7%; +0,6%), independientemente de la tipología de los mismos. En cambio, la categoría referida a la contratación temporal determina un mayor número de contratos registrados a mujeres que a hombres (+2,5%). Mientras que en los contratos indefinidos o convertidos a indefinidos los hombres son más numerosos (+0,6% y +2,5%, respectivamente).

Gráfico 33: Tipo de contratos - La Oliva

Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)

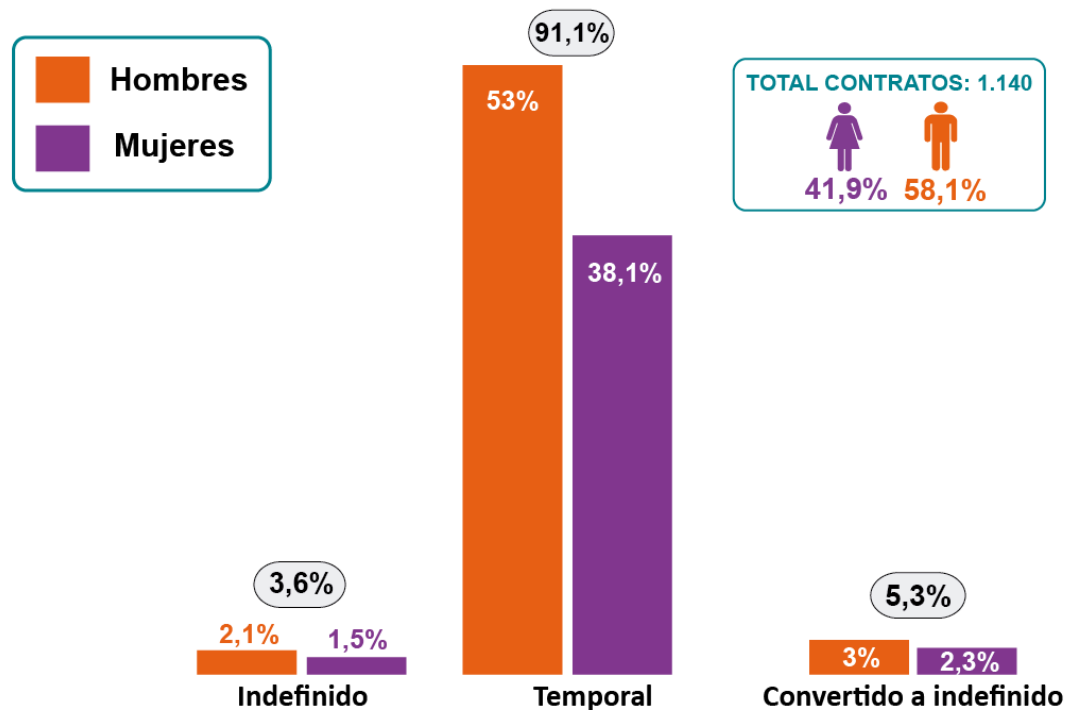


4.5.5. TIPOLOGÍA NUEVOS CONTRATOS PÁJARA POR SEXO:

El gráfico 33 informa que hasta un 91,1% de los nuevos contratos registrados en Pájara son temporales (estableciéndose como el municipio mayorero con mayor número de nuevos contratos temporales, en enero de 2.018). Los contratos indefinidos y los convertidos a indefinidos alcanzan conjuntamente el 8,9% del total de las contrataciones (3,6% y 5,3%, respectivamente). De los 1.140 nuevos contratos realizados en Pájara, el 41,9% fue firmado por mujeres y el restante 58,1% por hombres. Tanto las mujeres, como los hombres que comenzaron a trabajar en enero de 2.018 lo hicieron generalmente de forma temporal (38,1% y 53% sobre el total, respectivamente).

Gráfico 34: Tipo de contratos - Pájara

Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)

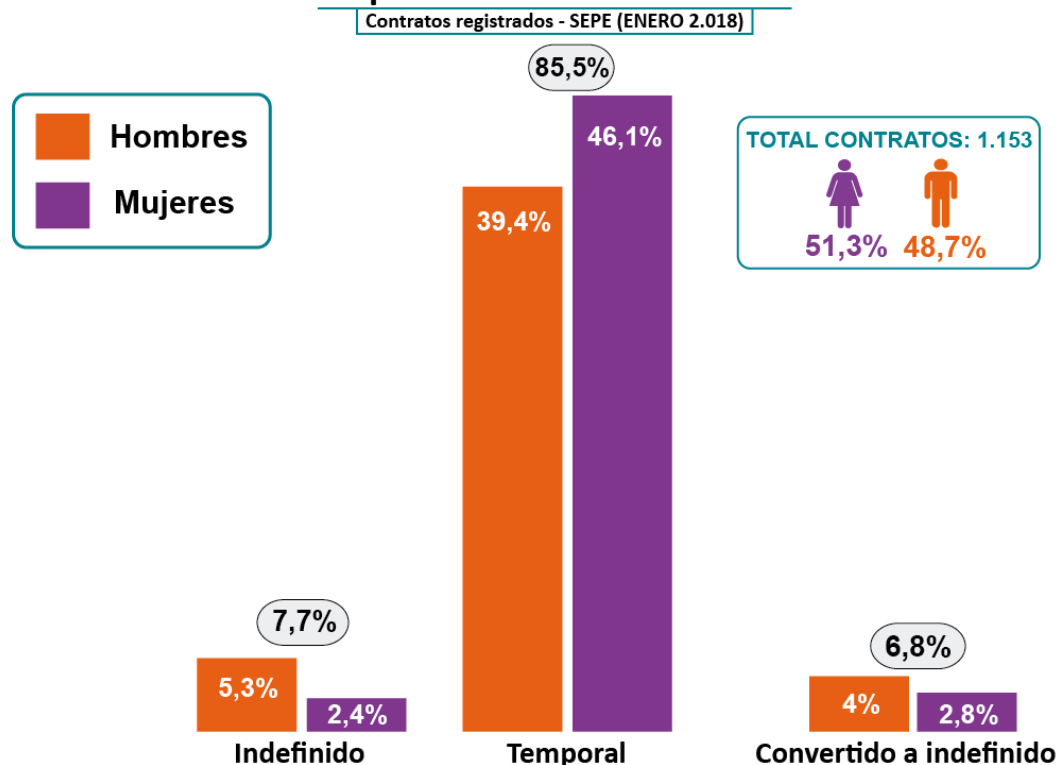


4.5.6. TIPOLOGÍA NUEVOS CONTRATOS PUERTO DEL ROSARIO POR SEXO:

La contratación acontecida en Puerto del Rosario, durante el pasado mes de enero de 2.018 asciende a 1.153 nuevos contratos. En cuanto a la tipología de dichas nuevas contrataciones, un 7,7% son contratos indefinidos, un 85,5% temporales y un 6,8% convertidos a indefinidos. La alta incidencia de contratación temporal existente en los municipios ya comentados, vuelve a observarse en la capital majorera.

Al analizar los resultados desagregados por sexo, el gráfico 34 indica un mayor volumen de hombres en las categorías indefinido (+2,9%) y convertido a indefinido (+1,2%), mientras que las mujeres son más numerosas en la contratación temporal (+6,7%). Finalmente, cabe destacar que Puerto del Rosario es el único municipio donde las mujeres superan a los hombres en número absoluto de nuevos contratos registrados en enero de 2.018 (Mujeres: 51,3% - Hombres: 48,7%; +2,6%).

Gráfico 35: Tipo de contratos - Puerto del Rosario

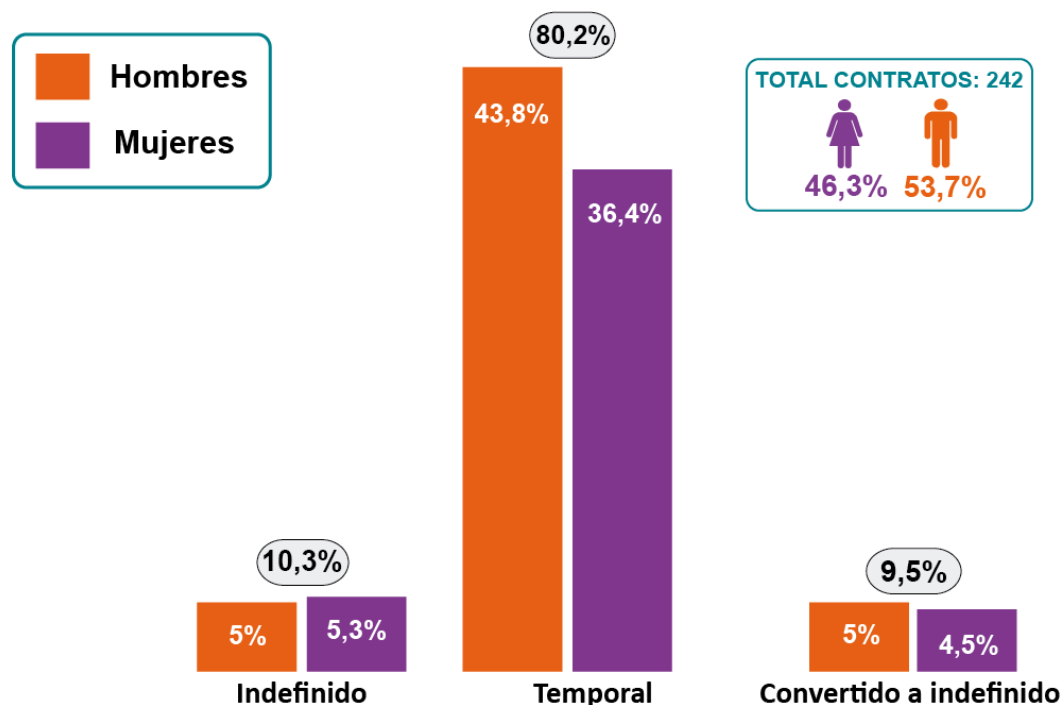


4.5.7. TIPOLOGÍA NUEVOS CONTRATOS TUINEJE POR SEXO:

El gráfico 35 informa que fueron 242 los nuevos contratos registrados en Tuineje. Dicha cifra se distribuye en un 53,7% de contratos formalizados a hombres y un 46,3% a mujeres. 8 de cada 10 nuevos contratados iniciados en enero de 2.018 fueron temporales (80,2%). A pesar de absorber la gran mayoría de frecuencias obtenidas, la categoría de contratos temporales en Tuineje es la más baja de los 6 municipios existentes en Fuerteventura. Los contratos indefinidos representan el 10,3% del total, mientras que los convertidos a indefinidos acumulan el 9,5%. Tuineje es el único municipio donde las mujeres firmaron mayor cantidad de contratos indefinidos que los hombres, aunque la diferencia es escasa (Hombres: 5% - Mujeres: 5,3%; +0,3%). El caso contrario es el experimentado en los contratos temporales y convertidos a indefinidos, donde los hombres son más numerosos que las mujeres (+7,4% y +0,5%, respectivamente).

Gráfico 36: Tipo de contratos - Tuineje

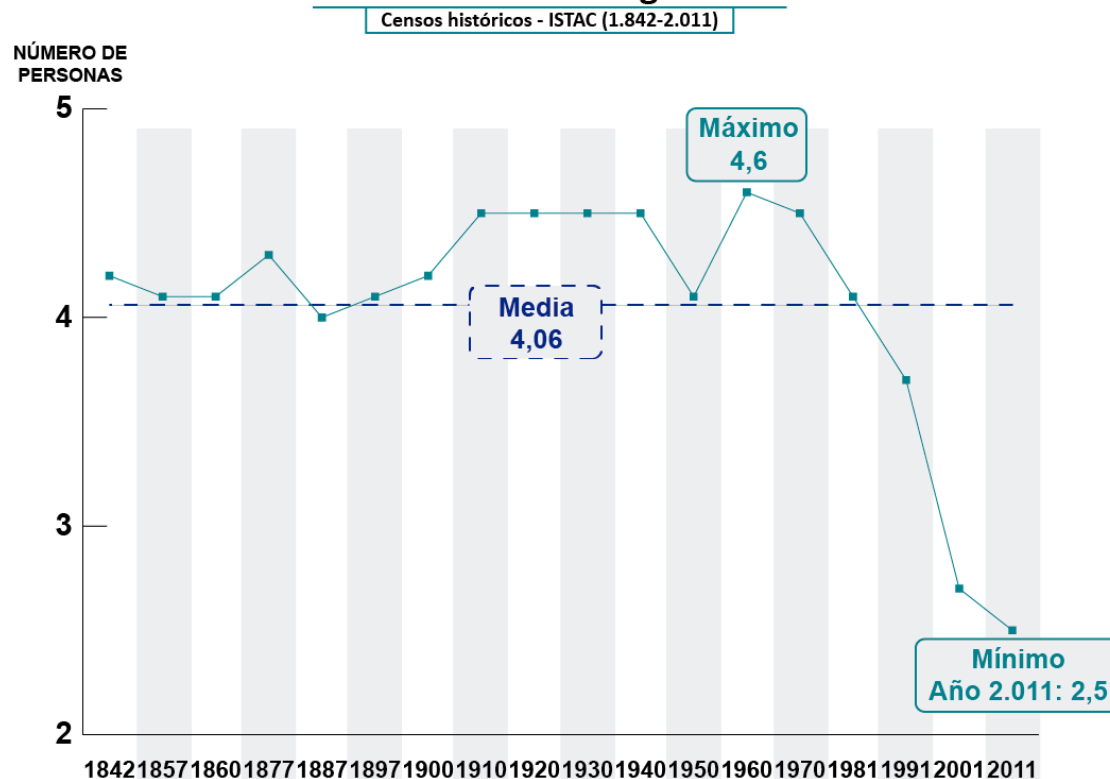
Contratos registrados - SEPE (ENERO 2.018)



4.6. TAMAÑO MEDIO DE HOGARES

La evolución histórica del número medio de personas que componen los hogares de Fuerteventura se indica en el gráfico 37. El tamaño medio de los hogares ha oscilado entre 4,6 personas por hogar (Máximo: 1960) y las 2,5 pertenecientes al dato más reciente (Mínimo: 2011). La media histórica, para el periodo expuesto, se sitúa en 4 personas por hogar. De hecho, exceptuando el año 1.887, entre 1.842 y 1.981 el tamaño medio de los hogares fue siempre superior a 4 a personas. No obstante, la tendencia de decrecimiento iniciada en 1960 establece, en líneas generales, una continua disminución del número de personas que habitan en un mismo hogar, en la isla de Fuerteventura.

Gráfico 37: Tamaño medio de hogares - Fuerteventura



4.7. VIOLENCIA DE GÉNERO

4.7.1. LLAMADAS AL 112

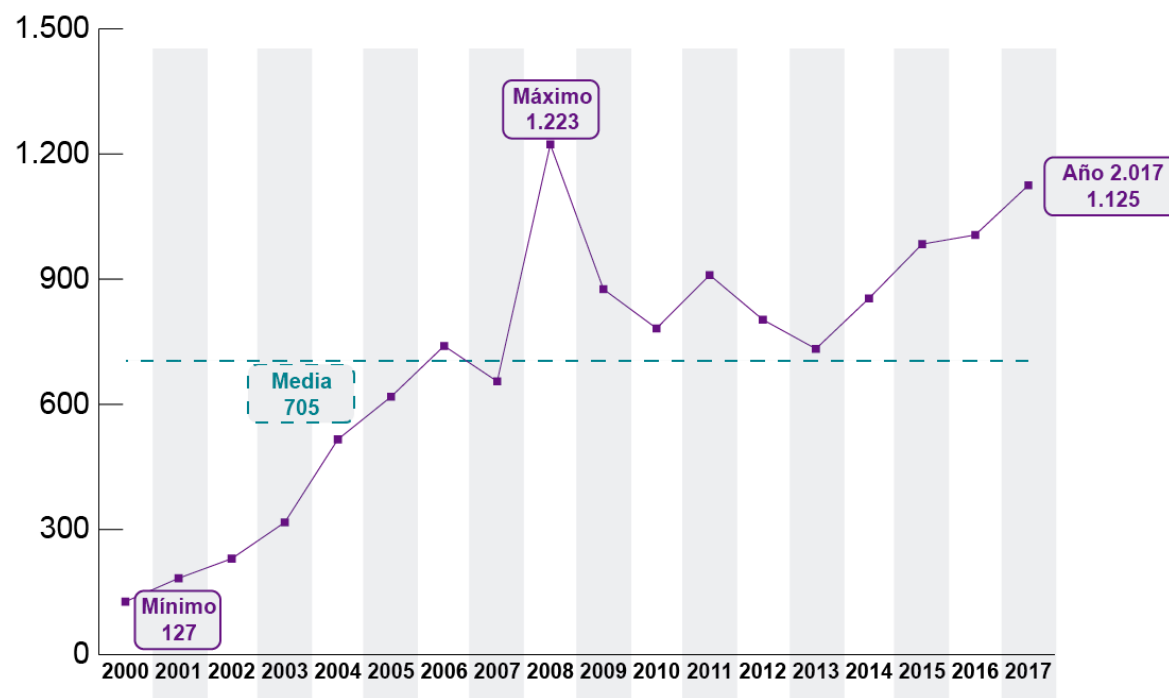
El gráfico 38 expone la evolución del número de llamadas atendidas por el 112 en la isla de Fuerteventura, durante los años 2.000 y 2.017.

La media anual de llamadas recibidas, en el periodo de tiempo analizado, alcanza una cifra de 705. Tal y como se puede observar en el gráfico adjunto, el número de llamadas ha ido aumentando paulatinamente, pasando de las 127 efectuadas en el año 2.000, a las 1.125 en 2.017. Es decir, entre 2.000 y 2.017 el número de llamadas se ha incrementado en 998, lo que supone un aumento del 786%.

En cualquier caso, el número más alto de llamadas atendidas por el 112 es el referido al año 2.008: 1.223 llamadas.

Gráfico 38: Llamadas 112 - Fuerteventura

Llamadas atendidas - ISTAC (2.000 -2.017)



4.7.2. VÍCTIMAS

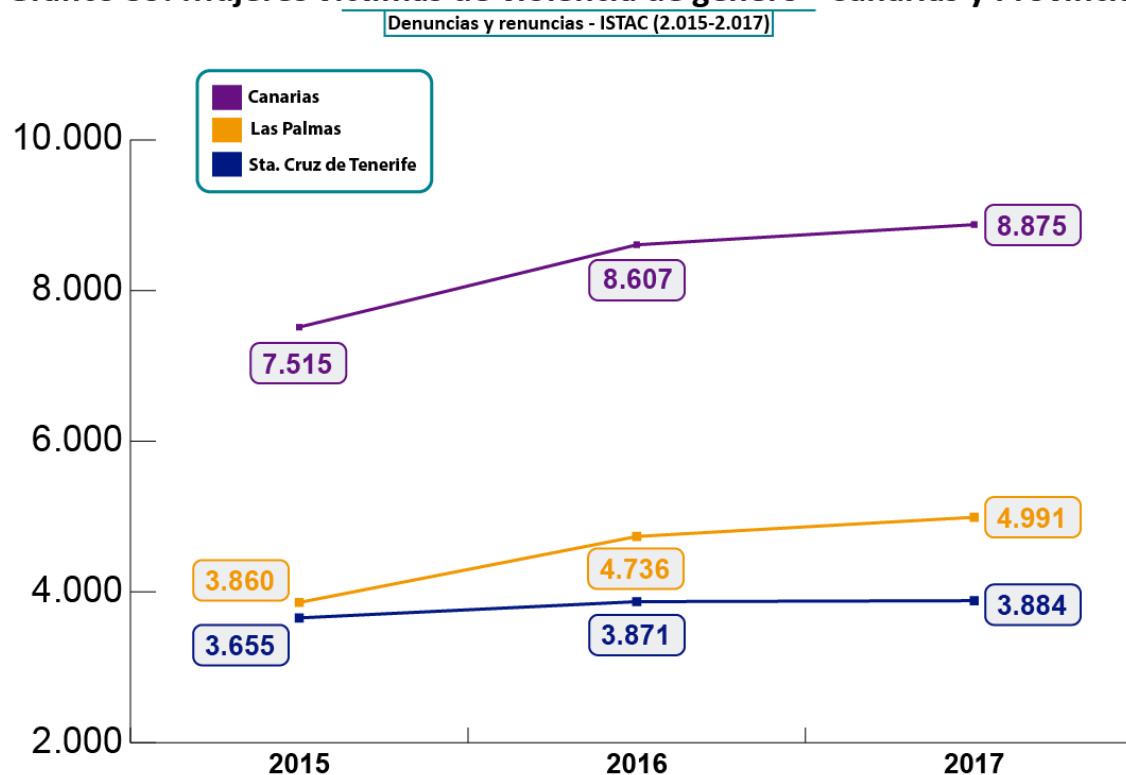
El número absoluto de mujeres víctimas de violencia de género entre los años 2.015 y 2.017, distribuido por provincias, se muestra en el gráfico 39.

Los datos referidos al total de Canarias indican un aumento de mujeres víctimas de violencia de género entre 2.015 y 2.016 de 1.092 casos. Entre 2.016 y 2.017, la tendencia creciente continúa existiendo, aunque algo menos pronunciada (+268 casos). De esta forma, el periodo de tiempo analizado compuesto por los años 2.015, 2.016 y 2.017, acumula un incremento del 18%.

Tales resultados, desagregados por provincias, indican una mayor incidencia de mujeres víctimas de violencia de género en Las Palmas. Santa Cruz de Tenerife presentó en el año 2.015 apenas 205 casos menos que Las Palmas. En cambio, tanto en 2.016,

como en 2.017, la diferencia entre ambas provincias se acentúa en aproximadamente 1.000 casos (865 y 1.107). En total, el aumento entre 2.015 y 2.017 en Las Palmas se sitúa en el 29%, mientras que en Santa Cruz de Tenerife es del 6%.

Gráfico 39: Mujeres víctimas de violencia de género - Canarias y Provincias



4.7.3. DENUNCIAS

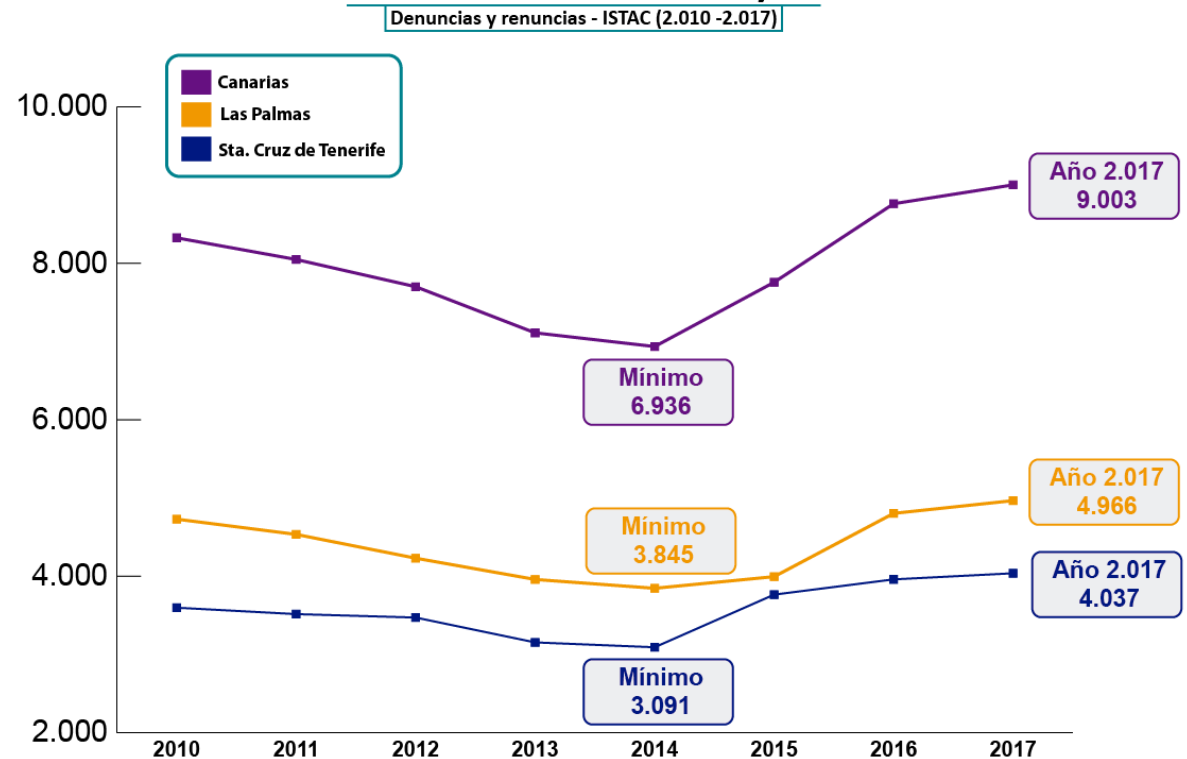
El gráfico 40 compila el número de denuncias realizadas entre los años 2.010 y 2.017, tanto en Canarias, como en las dos provincias.

Durante el pasado año 2.017, se registraron 9.003 denuncias en el archipiélago Canario. El número absoluto de denuncias presenta resultados algo más elevados que los relativos al año 2.010 (primer año del periodo de tiempo analizado). En cualquier caso, entre 2.010 y 2.014 se observa una tendencia decreciente en cuanto al número total de denuncias interpuestas. En cambio, los años 2.015, 2.016 y 2.017 experimentan constantes aumentos.

El comportamiento de tales resultados, organizados en torno a las provincias, es similar a lo ya comentado. La principal diferencia radica en la mayor cantidad de denuncias existentes en Las Palmas, que en

Santa Cruz de Tenerife. Al igual que se observó en el número de mujeres víctimas de violencia de género (gráfico 39), el número de denuncias en Santa Cruz de Tenerife, es alrededor de 1.000 casos menor, que el dato homólogo en Las Palmas. Consecuentemente, en el año 2.017 la provincia de Las Palmas registró 4.966 denuncias, en contraste con las 4.037 referidas a Santa Cruz de Tenerife (+929 denuncias).

Gráfico 40: Denuncias - Canarias y Provincias



4.7.4. ALERTAS DISPOSITIVOS DE EMERGENCIA PARA MUJERES AGREDIDAS

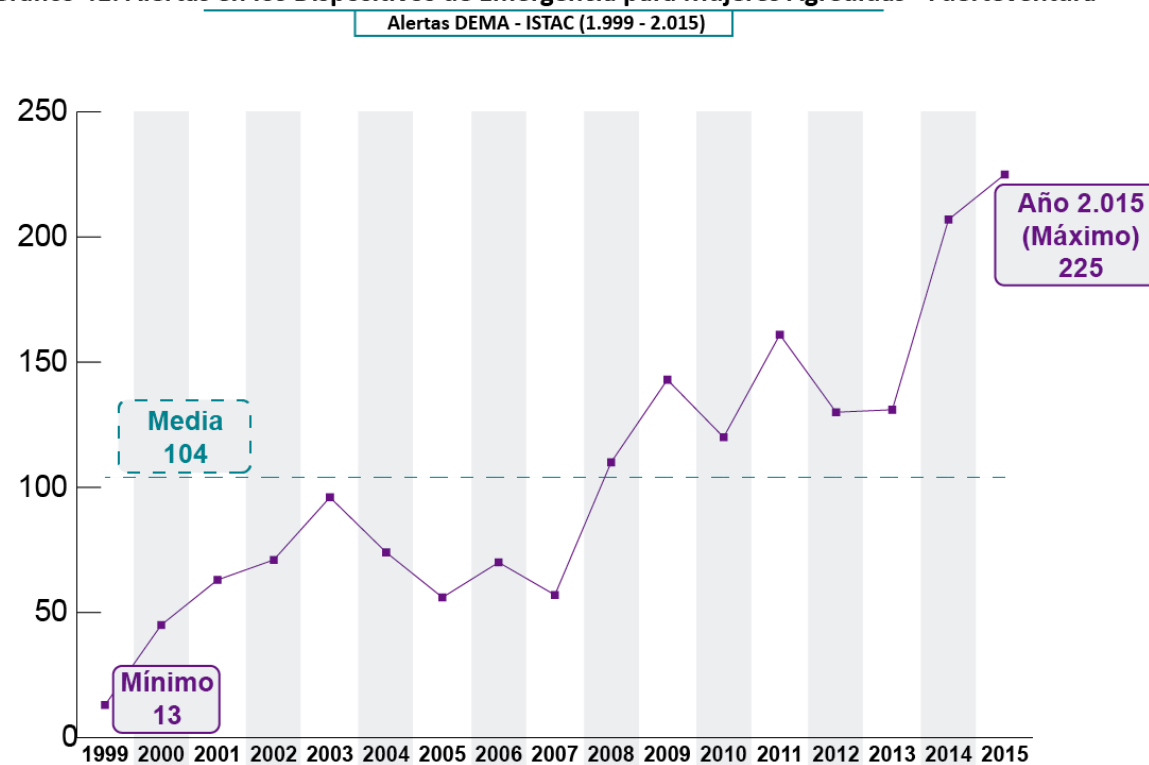
La evolución del número absoluto de alertas realizadas a los dispositivos de emergencia para mujeres agredidas en Fuerteventura, se ilustra en el gráfico 41.

Las alertas recibidas por los DEMA de Fuerteventura han aumentado un 1.630% entre los años 1.999 y 2.015. Ya que, en 1.999 fueron 13 las alertas registradas, mientras que en 2.015 el resultado alcanza las 225. La línea trazada por el gráfico adjunto, indica una escalada continua de dichas alertas, aunque de manera irregular.

Las alertas aumentaron de forma decidida entre 1.999 y 2.003. A partir de las 13 alertas referidas a 1.999, el año 2.003 finaliza muy cerca de la media (104) de alertas pertenecientes al periodo de tiempo analizado. Tras esta primera etapa de crecimiento, entre 2.003 y 2.007 se experimenta una

disminución de las alertas atendidas. Finalmente, el número de alertas vuelve a experimentar una fase de crecimiento, con algunas alteraciones en 2.010 y 2.012, que continúa hasta el año 2.015 (último año analizado).

Gráfico 41: Alertas en los Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas - Fuerteventura



4.8. DEPENDENCIA

4.8.1. PERSONAS ATENDIDAS POR EL SERVICIO DE ATENCIÓN AL DOMICILIO (SAD)

El gráfico 42 muestra el número de personas atendidas por el SAD en cada de los municipios de Fuerteventura, durante el año 2.016.

Un total de 257 personas fueron beneficiarias del servicio de atención a domicilio. El 70,8% de dichas personas está conformado por mujeres, mientras que los hombres acumulan el 29,2% restante. Por tanto, 7 de cada 10 perceptoras de este servicio fueron mujeres.

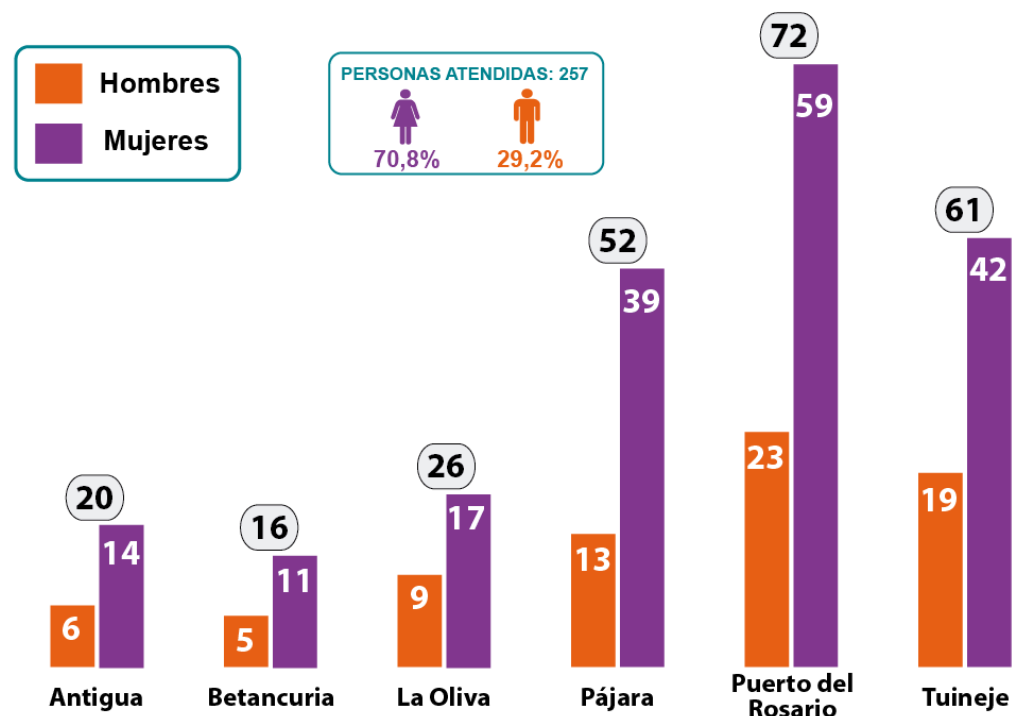
Puerto del Rosario, municipio más poblado, aglutina la mayor cantidad de personas atendidas en la isla (72), seguido de Tuineje (61) y Pájara (52). Por otro lado, La Oliva, Antigua y Betancuria, son los municipios con menor número de personas atendidas

por el SAD (26, 20 y 16, respectivamente).

En cuanto a la distribución por sexo, es evidente que las mujeres representan ostensiblemente la mayoría.

Gráfico 42: Personas atendidas por el SAD - Fuerteventura (Municipios)

Servicios sociales municipales - AYUNTAMIENTOS (2.016)



4.8.2. SOLICITUD DE DEPENDENCIA

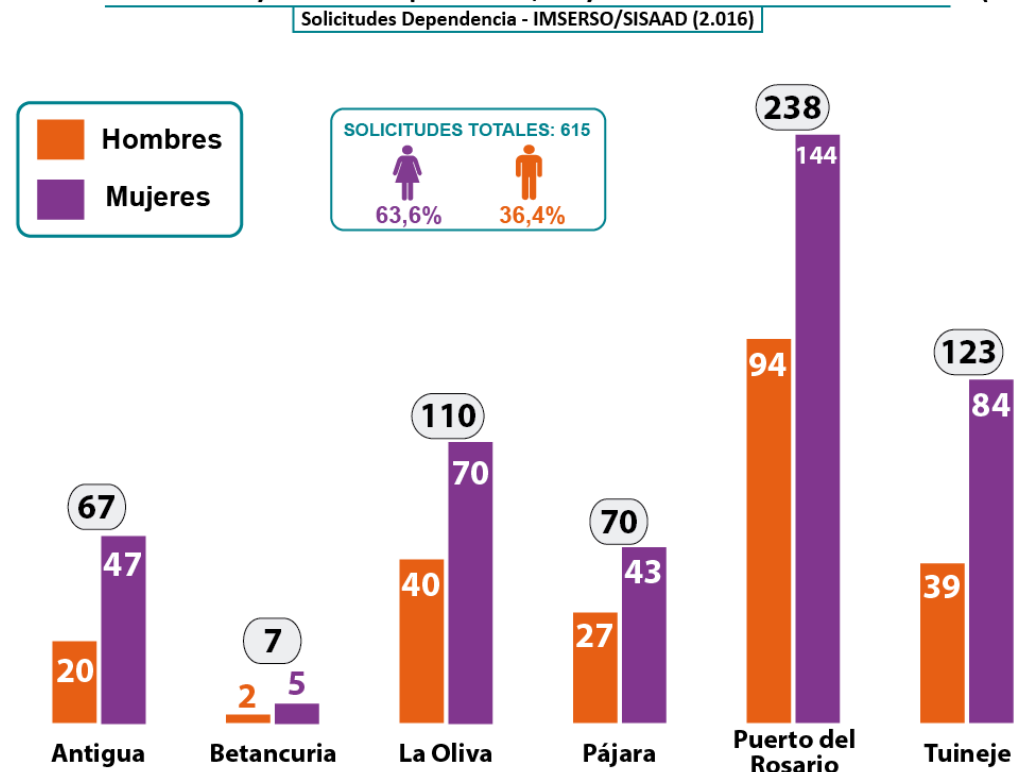
El siguiente gráfico señala la cantidad de personas que solicitaron la ayuda a la dependencia en el año 2.016.

La cifra total de solicitudes registradas en la isla de Fuerteventura fue de 615; de las cuales el 63,3% pertenecían a mujeres y el 36,4% a hombres. Al igual que ocurre con las personas atendidas por el SAD, las solicitudes de dependencia son mayormente demandadas por mujeres. Dicha tendencia se replica en la totalidad de los municipios mayoreros.

Puerto del Rosario, Tuineje y La Oliva son los municipios que mayor cantidad de solicitantes absorben: 238, 123 y 110, respectivamente. Pájara con 70 solicitudes y Antigua con 67, acumulan la casi totalidad de las

solicitudes restantes. Finalmente, Betancuria completa los actuales resultados con 7 solicitudes de ayuda a la dependencia.

Gráfico 43: Solicitantes de ayudas a la dependencia, mayores de 60 años - Fuerteventura (Municipios)



4.9. REPRESENTACIÓN POLÍTICA

4.9.1. REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN EL CABILDO INSULAR

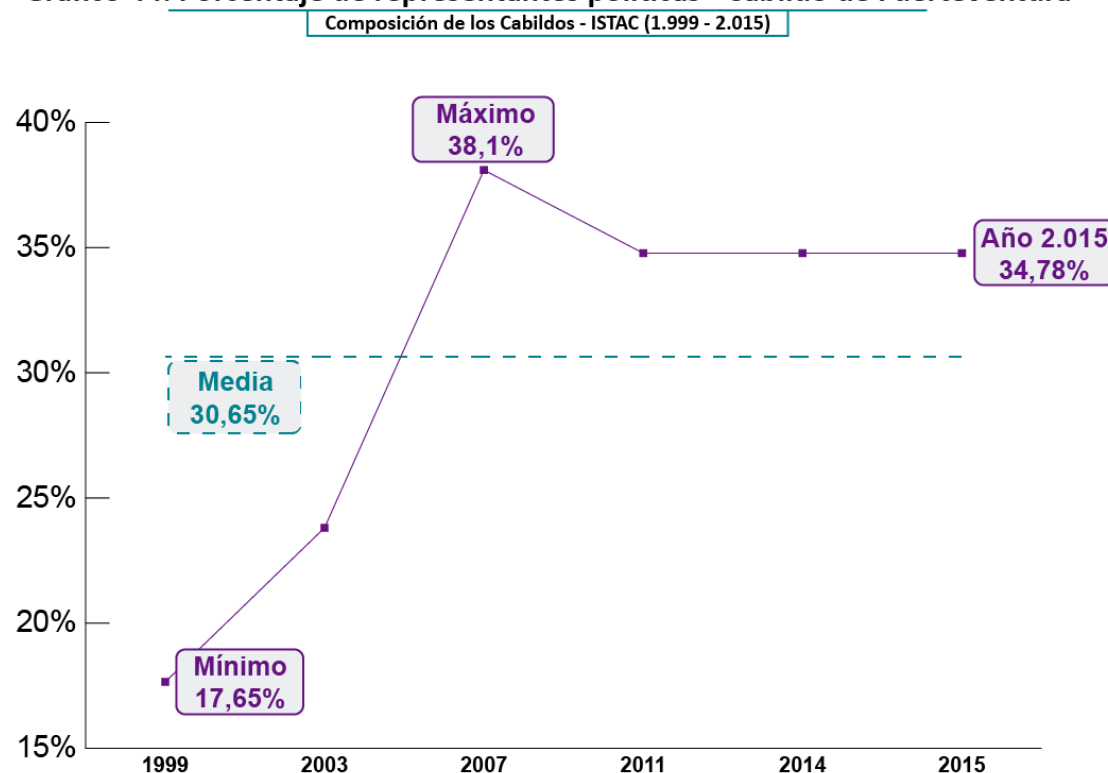
El gráfico 44 expone el porcentaje de mujeres electas para el Cabildo de Fuerteventura, entre los años 1.999 y 2.015.

En el año 1.999 la cámara del Cabildo mayorero estaba compuesta únicamente por un 17,65% de mujeres. Tal proporción aumenta notablemente hasta situarse en un 38,1% en el año 2.007. Tras dicha ampliación del volumen de mujeres en el Cabildo de Fuerteventura, se experimenta un ligero retroceso y estancamiento en dicho indicador. Ya que, del 38,1% ya comentado, perteneciente al año 2.007, este dato se reduce en algo más de 3 puntos hasta el 34,78% en 2.011. Idéntico resultado será el recabado para 2.014 y 2.015.

Finalmente, el gráfico actual informa de la

media de mujeres en el Cabildo de Fuerteventura: 30,65%. Es decir, entre 1.999 y 2.015, únicamente de 3 de cada 10 integrantes de la institución mencionada eran mujeres.

Gráfico 44: Porcentaje de representantes políticas - Cabildo de Fuerteventura

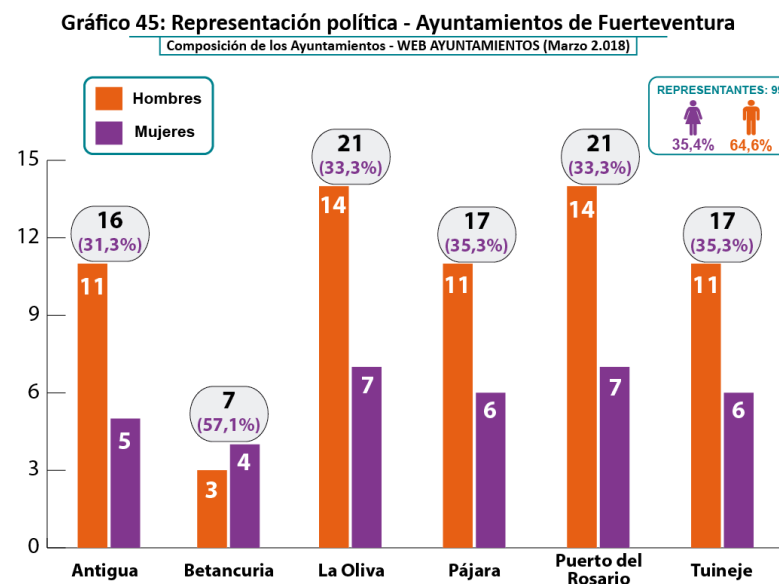


4.9.2. REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN LOS AYUNTAMIENTOS

El gráfico 45 expone la composición política de los 6 ayuntamientos de la isla de Fuerteventura, en marzo de 2.018, atendiendo al sexo de las personas que lo integran. Dicho gráfico presenta para cada ayuntamiento dos barras. Encima de cada grupo de barras, se muestra tanto el número total de personas, como el porcentaje de mujeres representantes políticas, presentes en sus respectivos ayuntamientos. La suma total de los-as representantes políticos-as electos-as en los ayuntamientos mayoreros asciende a 99 personas: 35 mujeres y 64 hombres. Por consiguiente, los hombres acumulan un 64,6% del total, mientras que las mujeres representan el 35,4% (+29,2%).

El municipio de Betancuria es el único caso en el que las mujeres son mayoría. Ya que, de los 7 concejales que componen la cámara municipal betancuriana, 4 son mujeres y 3 hombres. Por tanto, la cuota de representación femenina se sitúa en un 57,1%. La cuota de representación

femenina en los restantes municipios obtiene valores que oscilan entre el 35,3% y el 31,3%. De esta forma, los ayuntamientos de Pájara y Tuineje (ambos conformados por 17 concejales cada uno) cuentan con la misma proporción de hombres (11) y mujeres (6). De modo que en ambos casos la cuota de representación femenina es de 35,3 puntos porcentuales. La Oliva y Puerto del Rosario (ambos con un total de 21 representantes municipales), presentan idéntica cuota de representación femenina: 33,3% (14 hombres y 7 mujeres). Finalmente, Antigua detenta el valor paritario más bajo de representación municipal: 31,3% (11 hombres y 5 mujeres). La cuota media de representación política en los ayuntamientos mayoreros asciende al 37,6%; es decir, de cada 10 concejales electos en Fuerteventura, 6 son hombres.



4.9.3. PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR ÁREAS DE GOBIERNO MUNICIPAL

El apartado actual establece una proporción media de mujeres y hombres por áreas de gobierno municipales en la isla de Fuerteventura. Ante la inexistencia de un patrón común de distribución de las concejalías entre las distintas corporaciones municipales, se realizó una organización general específica de las áreas de gestión pertenecientes a los ayuntamientos. De esta forma se establecen en el nivel más general cuatro grandes dimensiones de gobierno: GESTIÓN MUNICIPAL, SERVICIOS PÚBLICOS, DESARROLLO ECONÓMICO Y CIUDADANÍA. Estas cuatro dimensiones, contienen diferentes áreas; que a su vez están conformadas por sub-áreas de gestión específicas: Los siguientes gráficos indican la proporción entre sexos existente tanto en cada área de gobierno, como en su dimensión correspondiente. Para confeccionar dichos resultados se registró el sexo de la persona responsable en cada una de las sub-áreas que componen las áreas de gobierno. Los gráficos adjuntos aportan la proporción de cada área en particular (promedio del conjunto de las sub-áreas), y la proporción de la dimensión general (promedio del conjunto de las áreas).

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN MUNICIPAL			
	Organización interna	Recursos humanos	Comunicación externa
Alcaldía	Planificación	Recursos humanos	Relaciones institucionales
	Planeamiento	Personal	Hermanamiento con otros municipios
	Organización	Contratación	Prensa y comunicación
	Régimen interno		Atención a la ciudadanía
	Suministros		Transparencia y Participación ciudadana
	Maquinaria y vehículos		

DIMENSIÓN 2: SERVICIOS PÚBLICOS			
Infraestructura	Servicios municipales	Seguridad y emergencias	Medio ambiente
Obras-Urbanismo	Salud pública	Policía Local	Medio ambiente
Tráfico y/o Parque móvil	Limpieza	Protección civil	Parques y Jardines
Patrimonio Histórico	Aguas	Seguridad	Playas
Patrimonio	Servicios públicos	Emergencias	
Gestión catastral	Transporte público		
Licencias de Actividad	Cementerio		
Barrios y/o pueblos	Tanatorios		

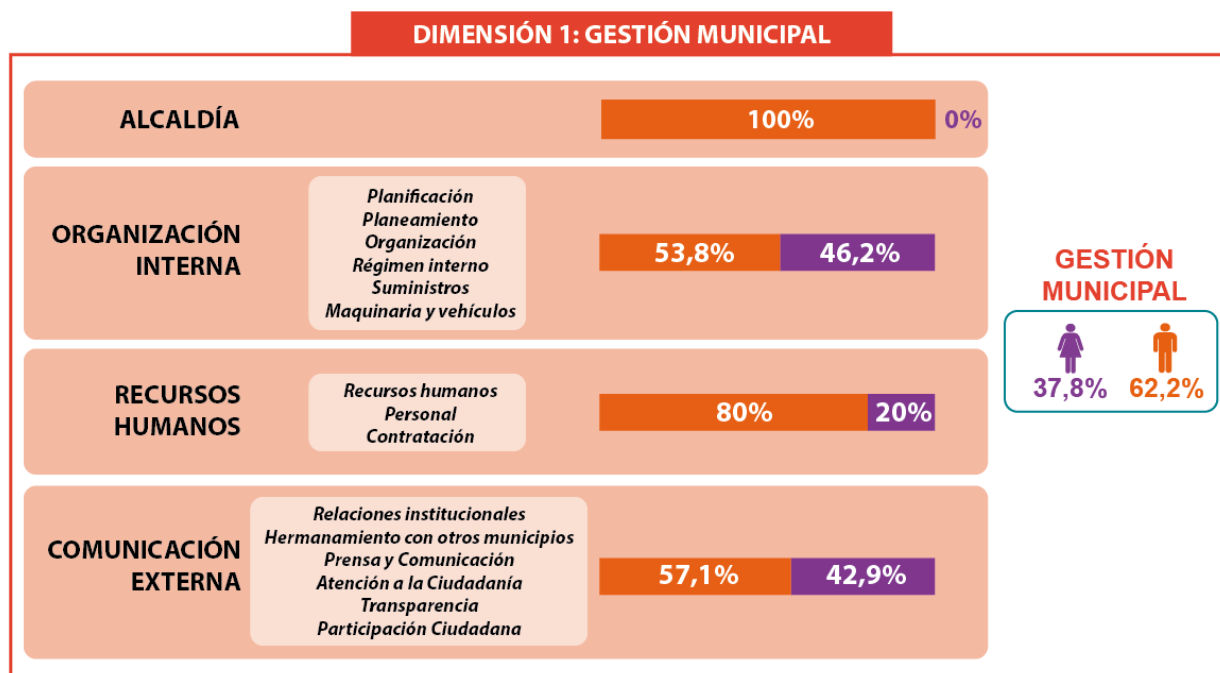
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO ECONÓMICO		
Gestión económica	Actividades económicas	Desarrollo
Hacienda	Agricultura, Ganadería, Pesca	Nuevas Tecnologías
Gestión tributaria	Industria-Energía	Desarrollo
Economía	Mercados-Comercio-Consumo	Desarrollo empresarial
	Turismo	Desarrollo Local
	Empleo	Desarrollo Rural
	Hotel Escuela-Mercado municipal	

DIMENSIÓN 4: CIUDADANÍA		
Servicios sociales	Bienestar social	Sociedad
Servicios sociales	Bienestar social	Deportes
Asuntos sociales	Sanidad	Cultura
	Vivienda	Solidaridad
	Guarderías	Festejos
	Educación-Formación	
	Igualdad	
	Tercera Edad	
	Juventud	

El gráfico 46 muestra la proporción de mujeres y hombres responsables de la primera dimensión establecida (Gestión Municipal) y de sus respectivas áreas de gobierno (Alcaldía, Organización interna, Recursos humanos y Comunicación externa). El porcentaje de concejales que se ocupan de las cuestiones que conforman la actual dimensión acumula el 37,8% del total, mientras que los hombres representan el 62,2%. Este resultado se obtiene como promedio de las proporciones pertenecientes a cada una de las áreas contenidas en esta dimensión. En cuanto a tales áreas, la Alcaldía presenta un 100% de hombres, ninguna mujer ha sido investida alcaldesa, durante la legislatura actual, en los ayuntamientos mayoreros. Las áreas relativas a la Organización interna (Hombres: 53,8% - Mujeres: 46,2%) y a la Comunicación externa (Hombres: 57,1% - Mujeres: 42,9%) obtienen porcentajes similares, en ambos casos los hombres son mayoría: +7,6% y +14,2%, respectivamente. Finalmente, 8 de cada 10 personas que se ocupan de las sub-áreas referidas al área de Recursos humanos son hombres: 80% (Mujeres: 20%).

Gráfico 46: Proporción Gestión Municipal - Ayuntamientos de Fuerteventura

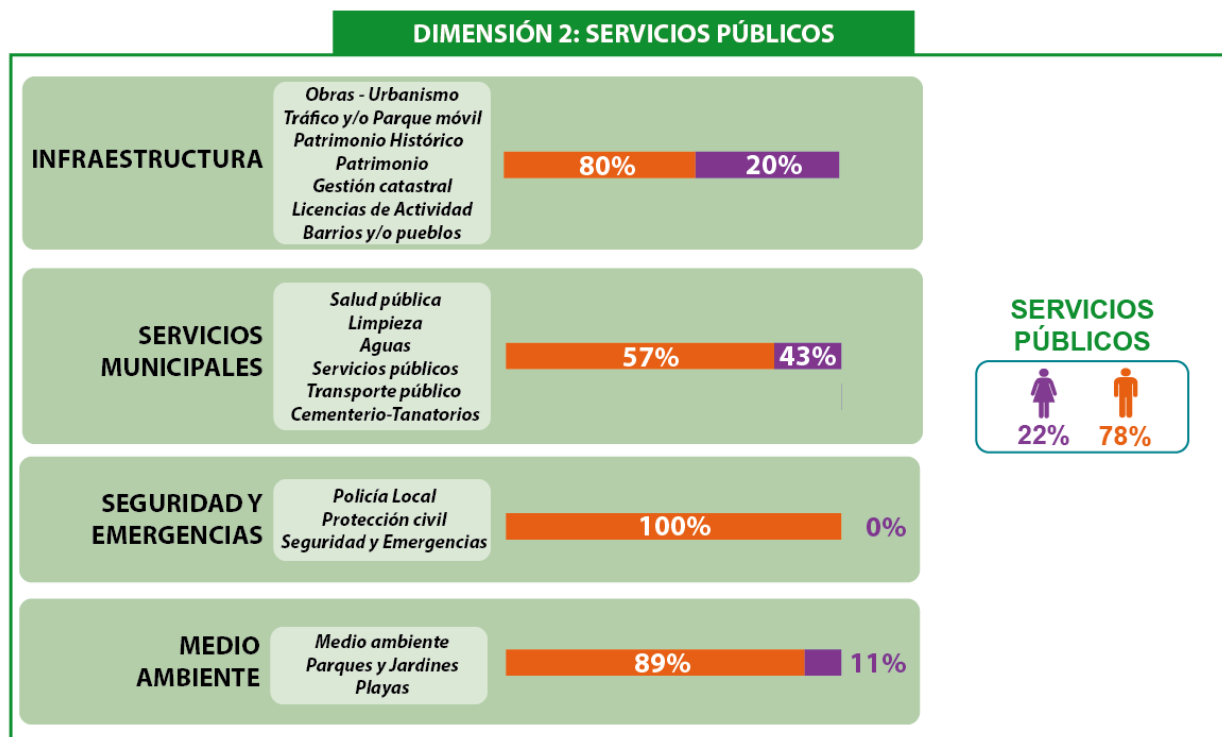
Equipos de Gobierno - WEB AYUNTAMIENTOS (Marzo 2.018)



La proporción de concejales y concejalas existente en la dimensión: SERVICIOS PÚBLICOS, y en sus respectivas áreas de gobierno (Infraestructura, Servicios municipales, Seguridad-emergencias y Medio ambiente) se expone en el gráfico 47. La actual dimensión es la que obtiene el porcentaje más bajo de mujeres responsables en sus correspondientes áreas: 22% (Hombres: 78%). El área de Seguridad y emergencias (Hombres: 100%), el de Medio ambiente (Hombres: 89% - Mujeres: 11%) y el de Infraestructura (Hombres: 80% - Mujeres: 20%) son las más masculinizadas. Los Servicios municipales continúan con la tendencia mencionada (los hombres son mayoría), aunque con menor diferencia: Hombres: 57% - Mujeres: 43%.

Gráfico 47: Proporción Servicios Públicos - Ayuntamientos de Fuerteventura

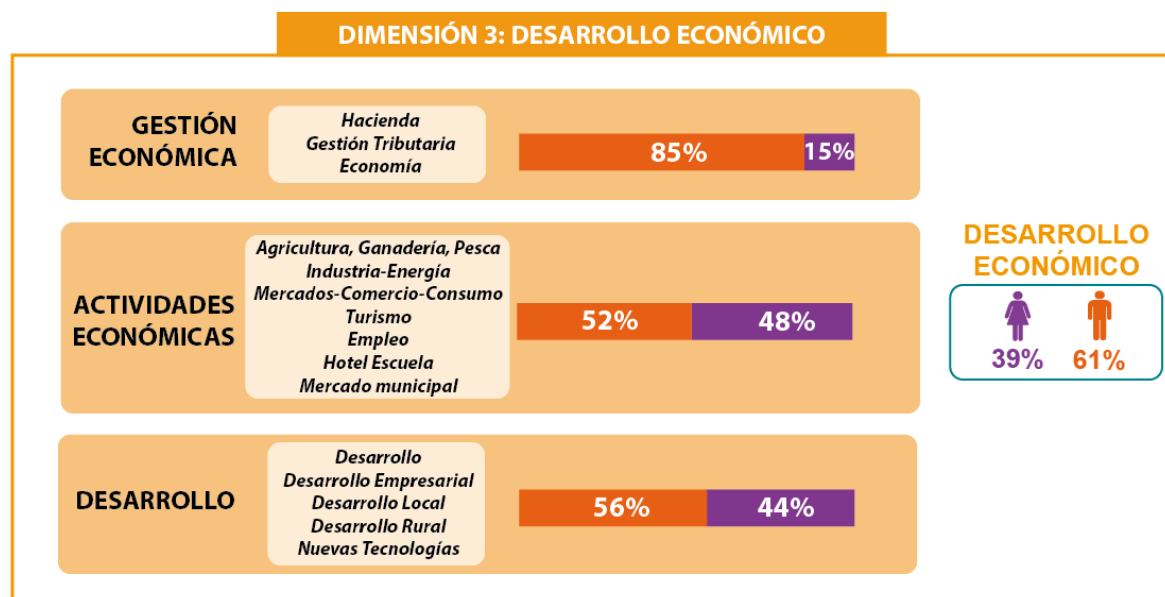
Equipos de Gobierno - WEB AYUNTAMIENTOS (Marzo 2.018)



El gráfico 48 muestra los resultados relativos tanto a la tercera dimensión: DESARROLLO ECONÓMICO, como a las áreas de gobierno que la componen: Gestión económica, Actividades económicas y Desarrollo. El porcentaje de concejalas cuyas funciones pertenecen a la actual dimensión alcanzan el 39%, por un 61% de incidencia masculina (segunda dimensión con mayor presencia femenina, de las cuatro establecidas). El área de Gestión económica es la que más diferencia presenta, de las tres áreas que componen la actual dimensión, alcanzando los hombres un 85% del total. Las proporciones referidas a las restantes áreas exhiben una cuota de representación femenina más alto que la anteriormente comentada (Actividades económicas: 48% - Desarrollo: 44%).

Gráfico 48: Proporción Desarrollo económico - Ayuntamientos de Fuerteventura

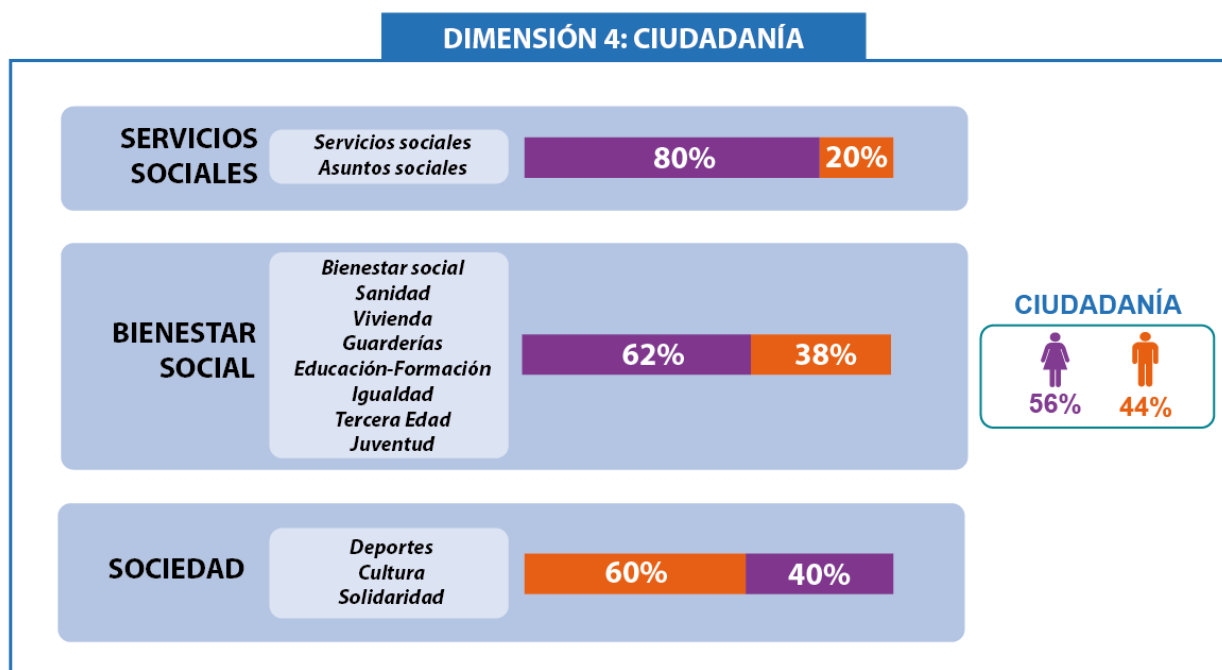
Equipos de Gobierno - WEB AYUNTAMIENTOS (Marzo 2.018)



El porcentaje de incidencia por sexos, relativo a la última dimensión establecida (CIUDADANÍA) y a sus respectivas áreas (Servicios sociales, Bienestar social y Sociedad), se ilustra en el gráfico 49. Esta dimensión es la única donde las mujeres superan a los hombres: +12% (Mujeres: 56% - Hombres: 44%). En cuanto a la proporción referida a Servicios sociales y Bienestar social, son las únicas dos áreas donde las mujeres son mayoría (no solo de la actual dimensión, sino del total de las áreas establecidas): 80% y 62%, respectivamente. Finalmente, el área denominada Sociedad (cuyas sub-áreas son Deportes, Cultura y Solidaridad) presenta un mayor número de hombres que de mujeres. Específicamente, 6 de cada 10 personas responsables de dicha área son hombres (Hombres: 60% - Mujeres: 40%).

Gráfico 49: Proporción Ciudadanía- Ayuntamientos de Fuerteventura

Equipos de Gobierno - WEB AYUNTAMIENTOS (Marzo 2.018)



4.10. SOBRE LAS DIMENSIONES E INDICADORES PARA EL ANÁLISIS DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DIMENSIONES	INDICADORES	CANARIAS	PROVINCIAL	INSULAR	MUNICIPAL	FUENTE
DISTRIBUCIÓN	Población	Sí	Sí	Sí	Sí	Cifras padronales (ISTAC)
	Acceso a la renta	Sí	No	No	No	EICV (ISTAC)
	Paro registrado	Sí	Sí	Sí	Sí	Paro registrado (OBECAN)
	Tasa de paro	Sí	Sí	Sí	No	EPA (ISTAC)
	Empleo a tiempo parcial*	Sí	Sí	No	No	EPA (ISTAC)
	Tipología de nuevos contratos	Sí	Sí	Sí	Sí	Contratos registrados (SEPE)
	Brecha laboral	Sí	No	No	No	EICV (ISTAC)
	Pensiones	Sí	No	No	No	Protección social (ISTAC)
	% Mujeres en situación de pobreza	Sí	No	No	No	EICV (ISTAC)
	Distribución del tiempo: tareas domésticas y cuidado familiar	Sí	No	No	No	Corresponsabilidad (ISTAC)
	Tamaño medio de hogares	Sí	Sí	Sí	Sí	Censos históricos (ISTAC)
RECONOCIMIENTO	Nivel de estudios	Sí	Sí	Sí	Sí	EICV (ISTAC)
	Selección de estudios no obligatorios					
	Brecha salarial (Ramas de actividades sexualizadas)	Sí	No	No	No	Mercado de trabajo (ISTAC)
	Sectores laborales feminizados	Sí	No	No	No	Mercado de trabajo (ISTAC)
	% Mujeres en cargos directivos					
	% Mujeres generadoras de opinión					
	Nacionalidad	Sí	Sí	Sí	Sí	Cifras padronales (ISTAC)
	Llamadas al 122	Sí	Sí	Sí	No	Llamadas atendidas (ISTAC)
	Mujeres víctimas de violencia de género	Sí	Sí	No	No	Denuncias y Renuncias (ISTAC)
	Denuncias	Sí	Sí	No	No	Denuncias y Renuncias (ISTAC)
	Alertas DEMA	Sí	Sí	Sí	No	Alertas DEMA (ISTAC)
	Personas atendidas por el Servicio de Ayuda al Domicilio	Sí	Sí	Sí	Sí	Servicios sociales (Ayuntamientos)
	Solicitantes de ayudas a la Dependencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Solicitudes Dependencia (IMSERSO)
Actitudes de la población hacia la violencia contra las mujeres						
REPRESENTACIÓN	Mujeres migradas e irregulares					
	Representación política en los Cabildos	Sí	Sí	Sí	Sí	Composición Cabildos (ISTAC)
	Representación política en los Ayuntamientos	Sí	Sí	Sí	Sí	Páginas web (Ayuntamientos)
	Participación social de las mujeres	Sí	No	No	No	Representación (ISTAC)

* En el actual diagnóstico se expone la cantidad de nuevos contratos realizados en el mes de enero de 2.018 (tanto en Fuerteventura, como en los municipios que contiene dicha isla), atendiendo a su correspondiente tipología: Indefinido, Temporal y Convertido a indefinido.

La tabla anterior especifica una selección de indicadores dirigidos a la observación, análisis y medición de la desigualdad entre hombres y mujeres. Tales indicadores se organizan, a su vez, en tres dimensiones concretas, mencionados anteriormente, que aglutinan los diversos espacios que conforman el concepto integrado de justicia social en los términos de Fraser (2008): Distribución, Reconocimiento y Representación. Estas dimensiones, no obstante, no son excluyentes. Es decir, hay indicadores que hablan de reconocimiento pero también de distribución, o de reconocimiento y de representación. En definitiva, hay indicadores que pueden pertenecer a más de una dimensión.

Esos indicadores se elaboraron a partir del análisis de la mencionada autora, y se complementaron con los datos obtenidos de los diferentes servicios estadísticos municipales que, a su vez, se integraron en cada una de las dimensiones anteriormente descritas. Estas tres dimensiones vienen a integrar el concepto de justicia de género, entendida ésta como una justa distribución de los recursos, un justo reconocimiento y valorización de las diferencias y de lo asociado a lo “femenino” dentro del orden simbólico de los patrones culturales, y a una justa representación de los diferentes colectivos que integran la sociedad, en los espacios de poder público desde el que articular sus reivindicaciones en igualdad de condiciones al resto de los grupos sociales. En resumen, la justicia actualmente exigiría, en palabras de Fraser (2001) redistribución, reconocimiento y representación. El género, desde esta perspectiva, es entendido como una categoría en la que intersectan las desigualdades socioeconómicas y las desiguales percepciones sociales referentes al estatus.

Esto es, si bien los indicadores de distribución evidencian el desigual reparto del trabajo, tanto productivo como reproductivo, los indicadores más asociados al reconocimiento ponen de manifiesto:

...formas específicas de subordinación de estatus, incluyendo las agresiones sexuales y la violencia doméstica; representaciones estereotipadas, trivializadoras, cosificadoras y despreciativas en los medios de comunicación; hostilidad y menosprecio en la vida cotidiana; exclusión o marginación en las esferas públicas y en cuerpos deliberantes, y negación de los derechos plenos y protecciones equiparables de los ciudadanos. Estos daños son injusticias de reconocimiento. (Fraser, 2008, p. 10)

Con respecto a los datos disponibles, la mayor disponibilidad la encontramos en los datos referidos a la distribución productiva, pero no al reparto de tareas reproductivas y distribución del tiempo, para lo que solo se observan datos a nivel autonómico. Lo mismo ocurre con la brecha salarial, entre otros. En cuanto a aquellos datos relativos a reconocimiento, existen datos relacionados con la violencia de género pero no en todos los casos desagregados a nivel municipal. Aquellas filas vacías son datos no encontrados en las fuentes estadísticas oficiales. De este modo, se evidencia el vacío existente en ciertos aspectos relevantes para conocer la desigualdad de género imperante en la sociedad, partiendo del nivel más pequeño al que se puede acceder desde las estadísticas: el municipio. Además, este vacío también manifiesta la carencia de estudios llevados a cabo desde las instituciones públicas en la Isla.

Con respecto a los datos obtenidos en los gráficos, en los referidos al nivel de estudios, encontramos más mujeres en general en la categoría sin estudios, pero también más en los niveles superiores, en comparación con los hombres, con estudios secundarios y universitarios y posgrado. Estos datos son parecidos en todos los municipios. En resumen, una cuarta parte de la población, aproximadamente, de Fuerteventura, tiene estudios superiores. Y el nivel de estudios predominante es el nivel de estudios primario, que puede estar relacionada con la sectorización de la economía mayorera en pro de los ámbitos de la hostelería, restauración y, antes de la crisis económica, en la construcción.

La nacionalidad podría estar también asociada a la dimensión de distribución, pero la hemos puesto en reconocimiento, ya que a los diferentes grupos etnonacionales se les asocia un estigma que varía en función de su nacionalidad de origen. Esto, a su vez, condicionará el acceso a los recursos o el lugar al que se acceda en la estructura ocupacional. Los hombres con nacionalidades diferentes a la española, superan a sus congéneres en todos los casos, menos en el caso de la nacionalidad colombiana y en aquellos países pertenecientes a la ampliación de Europa en 2004, que básicamente son países del este del continente. En este sentido, el perfil de sexo en la población migrante sigue las pautas tradicionales de las trayectorias migratorias actuales. Como se puede observar, Italia es el principal país emisor, y en el municipio de La Oliva la población no española ha superado a la española. Sin embargo, no existe en las políticas públicas ni insular ni local, una atención a la población migrante o, dado el tema que nos ocupa, a las mujeres migrantes.

En otro orden de cosas, podemos observar una situación de desigualdad en términos distributivos en relación al empleo. Tanto el número de demandantes de empleo, como la tasa de paro (proporción de personas paradas con respecto al total de personas activas) las mujeres son mayoría en todos los municipios. Llama la atención, por tanto, que desde la política pública insular no se haya implantado ninguna medida para corregir esta desigualdad, que a todas luces es necesaria. Si nos fijamos en los tipos de contrato, es decir, cómo es ese empleo del que disfrutan las mujeres, vemos que hay más hombres que mujeres con contratos indefinidos en todos los municipios, sumando los contratos indefinidos con aquellos convertidos a indefinidos. Es cierto que el actual escenario de desregulación y flexibilización del empleo propicia la mayor cantidad de contratos temporales frente a los indefinidos, pero aun así, y atendiendo a la perspectiva de género, el empleo de las mujeres está más acentuado por su temporalidad que el de los hombres. En algunos casos, los hombres superan a las mujeres en contratos temporales, pero esto se debe a que los hombres

tienen más contratos en general.

En cuanto a los datos de violencia de género, las llamadas al 112 al respecto, han aumentado alarmantemente en el periodo estudiado, siendo el dato mínimo 127 llamadas en 2001 y el máximo 1.223 en el año 2008. Estos datos no se han reducido significativamente en la actualidad, ya que en 2017 se registraron 1.125 llamadas. En general, esta tendencia al alza de los casos de violencia de género puede tener diferentes lecturas, ya que no se trataría simplemente de inferir que ahora hay más casos que antes, sino también podría leerse como que ahora hay una mayor denuncia y, por ende, visibilidad de los mismos. Sea como fuere, en Canarias no ha dejado de aumentar el número de denuncias, siendo mayores las registradas en las islas orientales, del mismo modo que las llamadas al DEMA en la Isla de Fuerteventura. Siendo 225 las habidas en el año 2015 y más de mil las que se dieron en el año 2016. Esta diferencia es bastante significativa y puede deberse a las diferentes fuentes de los datos, ya que el dato de 2015 ha sido extraído del ISTAC y el segundo de las entrevistas realizadas a las organizaciones de la sociedad civil mayorera que intervienen en la atención a la violencia de género. En cualquier caso, cabe destacar que si bien ahora hay más atención y prevención a la violencia de género, esto no ha supuesto una reducción de la misma, sino que los datos muestran la tendencia opuesta. Cabría plantearse, qué está sucediendo en la sociedad para que este fenómeno no disminuya y, además, replantear la estrategia política para intervenir en ello.

Por último, aparecen los datos de representación política, atendiendo al número de mujeres y hombres que conforman las cámaras de poder locales e insular. Estos datos han sido elaborados a partir de las páginas webs de las diferentes administraciones, donde aparecen los cargos políticos asociados a las diferentes áreas de gobierno. En general, tanto en municipios, exceptuando el de Betancuria, como en la corporación

insular, no existe paridad representativa entre sexos, pues las mujeres ocupan poco más de un tercio de los puestos de poder político. Para hablar de paridad deberíamos tener datos que se encuentren en un intervalo entre un 40 y 60 por ciento de representación. Con respecto a la distribución del poder y la feminización de los servicios sociales, tema que trataremos en el epígrafe de resultados cualitativos del personal técnico local, observamos que en todos los municipios, al igual que en el Cabildo, las mujeres son mayoría en las áreas de Servicios Sociales o Bienestar Social, donde normalmente se inserta, cuando la hay, el área de igualdad. Solo en los municipios de La Oliva y Pájara el concejal de asuntos sociales es un hombre. En el extremo opuesto de la jerarquía de áreas de gobierno,⁸ observamos que las áreas de hacienda y gestión tributaria son detentadas por hombres en todos los casos, excepto en el municipio de Puerto del Rosario. De este modo, se constata la desigual distribución de las áreas de gobierno en términos asociados con el reconocimiento (prestigio asociado a diferentes grupos o temáticas, en este caso los servicios sociales estarían caracterizados por su asociación a un asunto de mujeres y para mujeres) y a la representación. Ilustrando, de este modo, cómo las tres dimensiones de análisis se relacionan en el caso de la representación política isleña. Finalmente, aparecen los gráficos con las proporciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías o dimensiones establecidas, en las que se agrupan las áreas de gobierno y las subáreas. Nuevamente, se corrobora la hipótesis de la feminización de aquellas áreas destinadas al cuidado, que en dichos gráficos se ha denominado con la categoría de ciudadanía. Es la única dimensión en la que las mujeres superan levemente a los hombres en los cargos políticos. Como se puede observar, en todas las dimensiones anteriores –gestión municipal, servicios públicos y desarrollo económico– los hombres son mayoría.. Para finalizar, es necesario señalar, a modo de conclusión, la importancia de generar datos a nivel municipal para la confección de políticas públicas efectivas que incidan en la supresión de la desigualdad de género.

8 Hablamos de jerarquía de prioridades, dada la desigual importancia que se le da a aquellas áreas feminizadas y relacionadas con pasivos económicos, como servicios sociales, en comparación a la otorgada a áreas de activos económicos como hacienda, en los términos referidos en la literatura académica al respecto (Volio Mongue, 2006).

**RESULTADOS CUALITATIVOS:
PERSONAL TÉCNICO DEL CABILDO**

5

SECCIÓN II

5.1. PERCEPCIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO SOBRE EL ESTADO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO POLÍTICA PÚBLICA INSULAR: LA ASIGNATURA PENDIENTE

Según la opinión del personal técnico entrevistado, las iniciativas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son escasas y limitadas en su alcance. De hecho, la opinión que se repite de un modo más frecuente es la relacionada con la escasa concienciación existente sobre el problema de la desigualdad de género en la Corporación Insular. Se enuncia que la institución no tiene un conocimiento claro y reflexivo del asunto de la igualdad, así como que los cargos políticos carecen de conciencia -en el sentido de marco ético- de género. Esta valoración compartida podría resumirse en la percepción de la igualdad como una “asignatura pendiente”, tal y como lo expresó una de las personas entrevistadas.

Las argumentaciones que justifican dicha connotación de la igualdad como política pública insular se organizan alrededor de tres ideas principales: 1) los avances en igualdad son más formales que reales; 2) la igualdad es una creencia con la que no comulgan los políticos y 3) no existe personal especializado en el tema.

Algunas de estas valoraciones y sus justificaciones fueron expresadas del modo que sigue:

*[...] para mí... hay muy poca conciencia política en la propia corporación, de darle la importancia que tiene la Consejería de Igualdad, que no es igualdad en sí misma, sino que debería ser transversal
[...] Vamos a ver las conclusiones que tú sacas del Plan de Igualdad, que va a ser la herramienta que vamos a tener que coger para ver si somos capaces de inculcarle la importancia que tiene, y sobre todo, que continúe en el tiempo este área y que no la dejen otra vez morirse o meterla ahí como una letra más pero sin contenido, ese el objetivo que nos hemos marcado [E2.PTI].*

A ver... la institución no entiende de... de igualdad. Aquí... De hecho, pusieron una Consejería de Igualdad que no tiene ni siquiera ni fundamento ni base. Pusieron a una Consejera de igualdad, eso para mí ya es ofensivo, ¿sabes? Ponen a una consejera, pero no tenemos contenido ninguno. Eso empezando por ahí. Con lo cual es como de relleno [...] [E11.PTI].

Pues como acción primera [a llevar a cabo para mejorar la situación del tratamiento público de la igualdad], tantear al personal para ver que de qué base parte y a partir de ahí, sensibilizarlo al personal de la administración, para que consideren que esto es... [importante], qué se tiene pensado elaborar, pues que se tiene que instalar en los procedimientos de trabajo de cada uno...sensibilizar al personal, sensibilizar a los cargos que muchas veces están ahí porque tienen que estar y poco más [E12.PTI].

Creo que todos hablan de igualdad [en la corporación], pero no deja de ser un mero espejismo, las pruebas están en... ¿Cuántas mujeres encabezan listas en los partidos? [...] Mientras las directrices sean marcadas mayoritariamente por hombres muy difícil será. No tengo conocimiento de que se encuentre en la línea de esta área o del Cabildo de Fuerteventura inclusión alguna para mejorar y poder hablar de una administración igualitaria [E13.PTI].

Respecto a la “formalidad de la igualdad” las afirmaciones de las personas entrevistadas se refieren al hecho de que la actual Consejería de Igualdad –nacida en 2015- carece de personal técnico asignado y de un presupuesto que permita planificar un verdadero itinerario de trabajo hacia la igualdad. Circunstancias que condicionan las valoraciones emitidas especialmente por las personas que trabajan directamente con cuestiones relacionadas con la asistencia y/o la prevención de la desigualdad de género, tal y como podemos observar en el siguiente extracto de entrevista:

Por primera vez esta legislatura se nos consiguió poner una Consejería de Igualdad pero está muy, eh, dotada de personal no tiene a nadie, prácticamente a nadie. Llevamos dos años pidiendo al departamento de personal que modifique la RPT, que ponga a un técnico al frente del área de la consejería [...] Ahora aparece, conseguimos que pusieran la nomenclatura, sí, la igualdad la han metido dentro de lo que son Servicios Sociales, Inmigración, Mujer, Mayores. Claro, con nombre, pero la tienes que dotar de personal y un poquito más de presupuesto. Pero en todo un Cabildo donde todo tiene que pasar por un jefe de servicio, donde lo tienen que firmar los técnicos...con el poco presupuesto que tienes sólo te permiten hacer acciones puntuales que no dejan de ser algo [parece que quiere decir anecdótico] [E2.PTI].

Como ilustra esta declaración la “formalidad de la igualdad” hace referencia a la apariencia o forma –simulacro, si se quiere- que adquiere todo lo relacionado con la igualdad. En este sentido, el adjetivo “formalidad” debe ser comprendido en su acepción de “perteneciente o relativo a la forma, por contraposición a esencial” (RAE, 2018).

En relación con las acciones que existen para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, tanto dentro de la Corporación como fuera, se circunscriben mayoritariamente a las acciones desarrolladas desde el Servicio de Atención a la Mujer para atender y prevenir la violencia machista. No obstante, no podemos perder de vista que, por un lado, el desarrollo de estas iniciativas son el resultado de las funciones públicas que esta unidad administrativa tiene asignada por imperativo legal y, por otro, que aun así éstas son adjetivadas como limitadas por las profesionales que las despliegan debido a su carácter eminentemente asistencial, lo que nos ofrece un importante dato sobre el estado de la igualdad como política pública dentro del Cabildo.

[...] Nosotros no podemos estar en la prevención primaria, si estoy en el colegio dando charlas no estoy asistiendo a las mujeres. Otra cosa que necesitamos: un equipo de prevención. Que trabaje todo el año y no para el 25 de noviembre... [E10.PTI].

Nosotros somos un servicio eminentemente asistencial y tienes que tener el tiempo, o sea, preparada para eso, ¿No? Pero no puedo estar un día aquí hoy, mañana estar en tareas administrativas y después...Entonces nosotras solo podemos hacer la asistencia, pero en nuestras funciones está la prevención. No estamos haciendo nada en prevención [E11.PTI].

En el resto de unidades administrativas entrevistadas las acciones son, como ya dijimos, escasas y puntuales. Concretamente, en 4 de las 10 áreas entrevistadas⁹, se lleva a cabo algún tipo de acción que las

⁹ Las áreas entrevistadas son las siguientes: Artesanía, Igualdad, Deportes, Juventud, Empleo, Cultura, Bienestar Social, Seguridad y Emergencias, y los grupos de Acción Local Pesquera y de Desarrollo Rural.

personas entrevistadas engloban bajo el paraguas del fomento de la igualdad y que no son la consecuencia directa de las exigencias legales o las prescripciones de los planes o programas con los que éstas trabajan. Así, por ejemplo, nos encontramos con el intento por parte del personal de Deportes de evitar el uso de imágenes sexistas en la promoción de las actividades deportivas, así como con el fomento de los equipos femeninos mediante la inclusión de la variable género en los indicadores a valorar en las subvenciones que ofrece la Consejería. Por otro lado, nos encontramos con el esfuerzo de Desarrollo Rural por fomentar la subvención de los proyectos de guarderías para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, además de con las iniciativas de visibilización y reconocimiento de las mujeres artesanas y pesqueras ¹⁰ desde Artesanía y Acción Pesquera .

También, y es muy importante señalarlo, nos encontramos con áreas que no cuentan con ninguna acción proigualitaria como son Juventud, Empleo, Cultura y Seguridad y Emergencias. En relación con la primera área, la persona entrevistada lo expresaba así:

¿Se han llevado a cabo algún tipo de acciones con perspectiva de género? No, aquí tenemos muchas acciones con jóvenes, pero de uno y otro sexo, no dirigidas a mujeres ni a fomentar... ¿entiendes? En la filosofía de la cosa que hagamos no va específicamente determinado que es para... no. ¿Tienen programas o acciones que trabajen la concienciación o sensibilización con jóvenes? No, no, no. En Juventud tenemos un programa de los carnets joven, no podemos decir que son nada que fomente la igualdad, pues igual hacemos todo, las actividades son rutas de senderismo con grupos que se apunta la gente, independientemente que sean hombres o mujeres. En ese sentido no hemos hecho nunca nada. [...] Desde Educación básicamente lo que hacemos es gestión de becas, de montón de tipos de becas. Pero no hacemos actividades en los centros ni nada de nada porque no tenemos personal, yo con el personal que tengo bastante hago.

Empleo, por su parte, sólo respeta que la presencia de las mujeres en los programas que oferta sea paritaria.

10 Desarrollo Rural y Acción Pesquera, al igual que Deportes, valoran en su sistema de evaluación que las personas que demanden subvención sean mujeres.

Seguridad y Emergencias no desempeña ninguna acción en este sentido, tal y como expone el siguiente fragmento:

¿Existen líneas de acción establecidas relacionadas con la perspectiva de género? Ninguna. Mientras las directrices sean marcadas mayoritariamente por hombres muy difícil será. No tengo conocimiento de que se encuentre en la línea de esta área o del Cabildo de Fuerteventura inclusión alguna para mejorar y poder hablar de una administración igualitaria.

Las acciones llevadas a cabo por aquellas áreas que trabajando directamente cuestiones relacionadas con la igualdad son valoradas por éstas como deficitarias y asistenciales ¹¹, lo que es considerada por éstas insuficiente. A continuación, reproducimos un extracto que resume claramente lo dicho:

Pues... fijate que le ha costado dos años sacar un contrato menor [a la Consejería de Igualdad], que al final era el objetivo, tener el contrato menor éste para poder tener unos ingresos y a partir de ahí, el dinero que ha tenido, pues mira, lo ha dedicado a convenios con ayuntamientos y acciones puntuales con asociaciones que se dedican a, un poco, sensibilizar. Entonces, ayudas, cursos, jornadas y luego sí que se han elaborado durante todos estos años, han ido haciendo el Día internacional de la Mujer. Empezar a visibilizar mujeres que siempre es una de las herramientas que te dicen todos los Planes de igualdad. Entonces se ha empezado con ese día, visibilizando mujeres de todos los municipios y de todas las áreas y ese día se hace como un reconocimiento, lo que vimos el otro día. Tienen su día, pero no deja de ser una gotita en el desierto, pero bueno, que va ayudando y se va un poco afianzando [E2.PTI].

La puesta en marcha de estas iniciativas que pretenden favorecer la igualdad de género en la prestación de servicios que las distintas unidades administrativas ofrecen se hace desde una misma convicción y es aquella que defiende que la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema social que requiere de una respuesta pública. Sin embargo, la forma de definir y solucionar dicho problema dista mucho de ser homogénea, tal y como apuntaremos en el siguiente epígrafe.

¹¹ Nos referimos a Igualdad, Información Sexual y Atención a la Mujer. Téngase en cuenta que Juventud no está incluida, ya que en la entrevista realizada se desveló que no tienen acciones específicas encaminadas a fomentar la igualdad de género.

5.2. CONFIGURACIÓN DISCURSIVA DE LA IDEA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Existe entre el personal técnico entrevistado una predisposición manifiesta a tratar la desigualdad de género como una injusticia que existe y que necesita ser superada. En principio, podría parecer que ésta es una cuestión autoevidente. No obstante, desde el punto de vista sociológico nos permite constatar que la desigualdad de género se ha construido como un problema social y público, es decir, como un asunto perjudicial para la vida en sociedad ya que afecta a sus valores, que necesita de la intervención colectiva (en este caso pública) para prevenirlo y/o asistirlo (Sullivan, Thompson, Wright, Gross y Spader, 1980¹²). En este sentido, el personal técnico entrevistado de la institución insular sigue la misma pauta que en el territorio peninsular y es aquella que suscribe el consenso en torno a la pertinencia de las políticas de igualdad, con independencia de la ideología política, y a pesar del evidente retraso en la institucionalización política de la igualdad de género¹³.

Además, nos ofrece la posibilidad de evidenciar que mientras que el relato de las personas entrevistadas es sensible a la desigualdad de género como problema público, es bastante ciego al sexismo y al machismo como mecanismos generadores de la misma. Sólo en dos ocasiones, las personas entrevistadas han conectado dicha desigualdad con circunstancias que han sido valoradas de sexistas y/o machistas. Éstas son las siguientes:

12 Como se sabe, que un conjunto de personas sufra una situación de dificultad y/o sufrimiento no las convierte en sujeto de derechos. Para ello, la sociedad debe reclamar esa situación como intolerable, causada por la sociedad, y aceptar que los poderes públicos tienen que asumir cierta responsabilidad (Subirats, 1994). Esto es lo que ha ocurrido con la violencia hacia las mujeres o violencia de género.

13 En el Cabildo de Fuerteventura, por ejemplo, nunca ha existido Plan de Igualdad, a pesar de que el Primer Plan del Estado se estableció para los años 1988-1990 (Alcañiz y Carballido, 2011). Las políticas públicas de igualdad en España se fueron desarrollando a medida que el Estado y las Comunidades Autónomas fueron desarrollando sus diferentes organismos de igualdad, denominados "Institutos o Direcciones de la mujer" a finales de los ochenta y principio de los noventa. Dichas políticas públicas se "articulaban a través de los planes de igualdad que se fueron aprobando tanto en el ámbito estatal como autonómico, los cuales se erigieron en el elemento fundamental para la legitimación y verberación de la acción institucional en pro de la igualdad de mujeres y hombres hasta la aprobación de las leyes de igualdad" (Bergara, 2018, p. 142).

El área de Seguridad y Emergencias es un departamento que se cree de hombres, en el mundo de las emergencias y en de la seguridad, las mujeres están cuestionadas sobre nuestra valía profesional. Es más, mi profesión es Directora de Seguridad y Técnico competente para la redacción de Planes de Autoprotección, pero aun así el Cabildo de Fuerteventura prefiere contratar el servicio externo, pienso que si fuera hombre ya se hubiera buscado la solución mediante decreto o cambios en las funciones de mi puesto [E13.PTI].

Llevamos dos años pidiendo al departamento de personal que modifique la RPT, que ponga a un técnico al frente del área de la consejería [de Igualdad]. Si no se puede contratar a nuevo personal, que haga una promoción interna porque hay personal del Cabildo que está [cualificada pero que está en] en otras áreas, como por ejemplo en la de Artesanía [...]Entonces ni conseguimos que pongan nuevo personal, ni por promoción interna ni nueva contratación externa, entonces para mí hay muy poca conciencia política en la propia corporación de darle la importancia que tiene la consejería de igualdad, que no es igualdad en sí misma, sino que debería ser transversal. Siguen siendo muy machistas, ya lo verás, Siguen siendo muy machistas [E2.PTI].

El hecho de que la consideración de la desigualdad esté cristalizada en el discurso de las personas entrevistadas no significa que los modos de definir dicho problema social y su solución desde la administración sea la misma entre todas ellas. Como adelantábamos en el epígrafe anterior, esto no ocurre. Tanto es así, tal y como veremos más adelante (epígrafe 5.1), una de las aspiraciones que se tienen sobre el futuro Plan de Igualdad es que éste sirva para construir una misma forma de concebir la desigualdad de género, así como el trabajo público a favor de la igualdad.

La definición o explicación de los problemas políticos, como es la desigualdad de género, es diversa porque es ideológica, en la medida que no es el resultado de una mera descripción de hechos objetivos, sino “que tiende a ser una ‘representación estratégica’ que da relevancia a determinados problemas o asuntos y no a otros” (Bacchi en Bustelo y Lombardo, 2015, p.21).

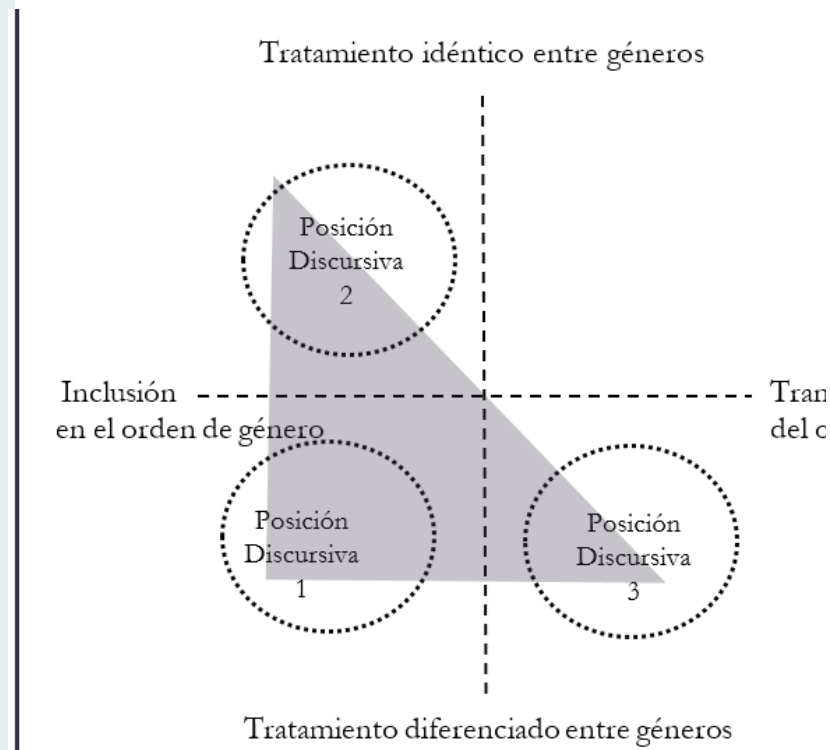
Entre las personas entrevistadas hemos encontrado tres posiciones discursivas en relación con el modo de comprender la igualdad entre mujeres y hombres, las cuales están representadas en la Figura 1¹⁴.

En la posición discursiva 1, la igualdad es considerada como el acceso de las mujeres a las mismas posiciones y derechos que los hombres. Mediante el fomento de la igualdad formal y de las acciones positivas destinadas, se construye una visión de la igualdad que pasa por la incorporación de las mujeres a aquellos ámbitos en los que está infrarrepresentada o infravalorada. Se defiende que mujeres y hombres no pueden ser tratados del mismo modo para alcanzar la igualdad, porque las posiciones sociales de ambas categorías no son idénticas.

En la posición discursiva 2, se arguye la necesidad de que mujeres y hombres disfruten de los mismos derechos y libertades, mediante el tratamiento inclusivo de este asunto en todo aquello que se proyecte o se lleve a cabo desde la Administración Pública. Para ello, se rechaza el tratamiento diferenciado entre mujeres y hombres en las políticas de fomento de la igualdad, aunque se defiende la implantación de las políticas de igualdad en sentido amplio (género, diversidad funcional, edad, etc.). Sin embargo, se rechazan las políticas específicas

14 Aunque ambos conceptos son polisémicos, en términos operativos podemos afirmar que igualdad reconoce el derecho de las personas a ser tratadas de manera idéntica y, en cambio, la equidad el derecho de las personas a ser reconocidas como seres singulares para que, a través de un trato diferenciado, puedan disfrutar de las mismas oportunidades (Valcárcel, 1993 y 1994).

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Las acciones positivas son medidas que van más allá de la normativa y pretenden acabar con las discriminaciones indirectas y/o de resultado. Las acciones positivas son aquellas dirigidas a mujeres y destinada a contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales. En cambio, el concepto discriminaciones múltiples hace referencia a "aquella forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional" (De Lama, 2013, p. 273).



y/o acciones positivas hacia las mujeres y es que esta posición es, por tanto, igualitarista, pero no equitativista. En ella la igualdad es el trato idéntico, que no equitativo, entre mujeres y hombres .¹⁵

Asimismo, desde esta posición se reclama una mayor coordinación entre áreas, tal y como recoge el siguiente extracto:

[...] puede ser, que deportes este aquí, asuntos sociales este aquí, juventud este aquí, proposición económica esté aquí y el otro esté aquí. ¡La línea que tracemos! [simula que cada ámbito tiene una parcela – comunicación no verbal] Si toca a uno, a dos, a tres o a cuatro y éste [dibuja con sus manos un ámbito nuevo – comunicación no verbal] se tiene que quedar fuera, ¡bien! Pero si a mí me toca trabajar porque soy deportes dentro de esa igualdad y me toca el 30% de este círculo y asuntos sociales le toca el 85%... [pues asegurarse] que realmente se hace, creo que eso es lo fundamental [E3.PTI].

Por último, en la posición discursiva 3, nos encontramos con aquellas voces que conciben la igualdad como el conjunto de medidas que pretenden remover las relaciones de poder entre mujeres y hombres, desempeñando medidas de igualdad formal, de acción positiva y de transversalidad. Por tanto, no sólo se reconocen las discriminaciones directas (combatidas mediante la igualdad informal), y las indirectas (mediante las acciones positivas), sino también las múltiples (mediante la transversalidad) . En esta posición la transversalidad¹⁶, adquiere su sentido “dual”, “donde acciones positivas y transversalización de género son estrategias complementarias y diferentes” (López, Cirujano, del Olmo, Sevilla y Sánchez, 2007, p.14). Además, se hace

15 Aunque ambos conceptos son polisémicos, en términos operativos podemos afirmar que igualdad reconoce el derecho de las personas a ser tratadas de manera idéntica y, en cambio, la equidad el derecho de las personas a ser reconocidas como seres singulares para que, a través de un trato diferenciado, puedan disfrutar de las mismas oportunidades (Valcárcel, 1993 y 1994)

16 De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Las acciones positivas son medidas que van más allá de la normativa y pretenden acabar con las discriminaciones indirectas y/o de resultado. Las acciones positivas son aquellas dirigidas a mujeres y destinada a contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales. En cambio, el concepto discriminaciones múltiples hace referencia a “aquella forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional” (De Lama, 2013, p. 273).

una defensa de la necesidad de superar la sinonimia existente entre políticas de igualdad y políticas de mujeres, la cual sólo hace limitar el problema social de la desigualdad entre mujeres y hombres a una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Como planteamos, desde esta posición es desde la que se hace una clara denuncia de lo que se considera un problema en la Corporación Insular: la consideración de la igualdad como un asunto de mujeres. En las entrevistas de las personas que conforman esta posición discursiva, nos encontramos con análisis como lo que siguen:

Pero lo veo, a diario. Entonces, y veo que seguimos siendo mujeres defendiendo a mujeres. Nosotras votamos porque en las bolsas de empleo de las casas de acogida haya educadores y haya monitores, porque cuando tú estás trabajando desde la igualdad, a mí me da igual que seas hombre o mujer, yo lo que quiero es que me ayudes. Y esa es la visión que tenemos que poner fuera. A mí me da igual que sea un policía hombre o una policía mujer. ¡Yo no quiero un policía mujer, yo quiero un policía, alguien que me proteja! Lo mismo, quiero un profesional, me da igual que sea un chico o una chica, pero sigue habiendo como esa, ¿Sabes? Y no está, no hay ni horizontal ni transversal, no hay nada aquí. Nosotras seguimos siendo las chicas de Servicios Sociales. Y resulta que el tema de la igualdad afecta a todos los departamentos por igual.” [E11.PTI]

[...] El otro día hablando con la directora del Instituto de la Mujer se quejaba de lo mismo, de que no hay manera que se trabaje la transversalidad en el Gobierno, entonces tú dices pues, la transversalidad es muy... sigue siendo una cosa de mujeres y en los últimos tiempos, una cosa de homosexuales, de trans ¿sabes? Pero no, el punto de vista [dominante] sigue siendo que la igualdad o la violencia... [son cosas de mujeres], porque la ley también se enfoca así, violencia contra las mujeres, y, claro, se siga focalizando todo desde el sexo en vez de desde el género seguimos igual. [E1.PTI].

Análisis que se centra, como hemos podido leer, en la necesidad de superar la idea de que la mujer -como principal víctima del sistema heteropatriarcal- es el único sujeto colectivo interpelado por la desigualdad de género. Éstas defienden la necesidad de desenzualizar la lucha contra la injusticia de género e introducirla en las preocupaciones de todas las personas y de todas las áreas del Cabildo¹⁷. A continuación, exponemos alguno de los fragmentos que nos han permitido elaborar este mapa de posiciones discursivas son los que se recogen en la siguiente Tabla 1.

17 En las entrevistas realizadas, nos hemos encontrado con dos afirmaciones que expresan que hay que ser sensibles y proactivas/os en el asunto de la igualdad de género, tanto en la dimensión personal como en la política, aunque nunca hayas sufrido la desigualdad de género. Una de ellas la emitió una mujer y otra un hombre. Éstas -que se reproducen a continuación- nos ofrecen pistas sobre la necesidad de incidir en la idea de que el machismo y la desigualdad de género son fenómenos que afectan a todas las personas, aunque no con la misma intensidad, y que, por ende, deben ser atendidos desde una perspectiva transversal e interseccional (véase epígrafes 5 y 6 de esta sección).

En relación con las propuestas... algo que quieras comentar [...] Pero a mí me gustaría, si tú te vas a todos los consejeros, o todos los jefes de servicio de cada uno de los departamentos del Cabildo, a ver qué te dicen de la igualdad; incluida la Consejera de Igualdad. Porque yo creo que no han ni interiorizado la perspectiva con la que tienen que mirar esto y que no es una cuestión de las mujeres que queremos llegar a no sé dónde. ¡Y eso que yo nunca me he sentido, nunca he sentido esa desigualdad! Yo nunca me he sentido discriminada por ser una mujer. Nunca. A pesar de que ahora tengo un montón de conocimiento sobre esto, pero a lo largo de mi trayectoria nunca he visto que yo no he podido hacer algo por ser mujer [...]

¿Cuáles crees que son los principales para trabajar la igualdad en la administración pública? Yo creo que es la conciencia. Es decir, no es porque no la sociedad no quiere, sino que no empatizamos con los problemas. Yo tengo mis problemas en casa tengo, tengo mis problemas en el trabajo tengo mis problemas en tal. Trabajar con unos problemas que a veces no te toca es muy difícil. Hay que empatizar, te toque o no ciertas cosas, pero que tú te involucres de una manera que sea eficiente para resolverlas creo que eso es lo realmente difícil [...].

Posición discursiva	Extracto literal
1	"Por igualdad de género entiendo que existiera el mismo tratamiento a hombres y a mujeres, que tuviéramos el mismo salario y que no exista discriminación por cuestión de sexo" [E13.PTI].
2	"Yo por igualdad entiendo [...] que todo el mundo pueda acceder a las mismas oportunidades en igual de condiciones [...] mediante la puesta en marcha de programas inclusivos [...]. Nosotros no incluimos programas que se premie el masculino o el femenino, creo que son géneros obsoletos, no ponemos pódium [...]" [E3.PTI]. <i>"[Por ejemplo] como la mujer no practica hay que hacer actividades especialmente para la mujer, yo no estoy de acuerdo con eso o nosotros la consejería, realizar una carrera para solo mujeres, realmente no estás trabajando la igualdad, estás trabajando en eliminar la brecha, no en igualdad, al final la palabra igualdad no termina de cuadrar, para nosotros la igualdad es venga si participas... hay que participar en pareja masculina y femenina, eso a lo mejor si es igualdad, hay que apuntarse en parejas y hay que apuntarse de esta manera, que el que se apunte a una carrera tiene que tener la posibilidad de llevar a su familia y que puedan correr con ellos o jugar un partido con ellos. No solo lo a lo mejor de lo masculino de y femenino es una historia bastante rocambolesca. Si entiendo lo que quieres decir, que todas aquellas medidas dirigidas a incluir a las a las mujeres realmente no fomentan la igualdad No fomentan la igualdad, creo yo que no, nosotros creemos que fomenta la desigualdad, porque solo hacemos una actividad para discapacidad, hay que hacer una actividad en un núcleo de población y que se intenten incluir a un núcleo desigual con un núcleo el mal llamamos igual, para que esas desigualdades desaparezcan porque si seguimos haciendo deporte para la mujer no estamos eliminando la desigualdad, estamos haciendo cosas para una desigualdad</i>
3	[...] Tendríamos que trabajar la igualdad desde muchísimos ámbitos. Para mí la igualdad es todo, yo creo que nos ofuscarnos con la mujer, la mujer, la mujer... No [funciona], yo creo que tenemos que intentar que se eduque a la persona, no hay que educar al sexo, hay que educar a la persona" [E4.PTI]
3	"[...] cuando tú estás trabajando desde la igualdad, a mí me da igual que seas hombre o mujer, yo lo que quiero es que me ayudes [a conseguir un trato justo] [...] pero esta visión no está, no hay ni trabajo horizontal ni transversal, no hay nada aquí" [E11.PTI]

Es importante señalar que las posiciones discursivas 1 y 3 son las más frecuentes, distribuyéndose doce de las trece entrevistas entre las mismas. La posición discursiva 2 es, por tanto, minoritaria. Únicamente el relato de una persona la ha construido. Esto no es un problema para este tipo de análisis, ya que su carácter cualitativo nos invita a centrarnos en lo significativo, es decir, en aquello que representa o da a entender algo. Y en este caso esta posición discursiva lo es porque conecta con el ideario de buena parte de lo que puede llamarse la cuarta generación de políticas públicas: la interseccionalidad¹⁸.

Siguiendo con el mapa de posiciones discursivas, es importante señalar que las fronteras entre éstas son porosas y, en algunos casos, móviles. Por ejemplo, todas comparten la idea de que la igualdad entre mujeres y hombres requiere de la garantía de un trato igualitario, aunque no para todas es suficiente. También, desde las posiciones discursivas 2 y 3 se comparte el juicio sobre el carácter estructural de la desigualdad de género, definiéndolo como algo que forma parte de los cimientos de nuestra sociedad y que la antropóloga María Elena Gutiérrez Lima lo expresa tan claramente en la siguiente caracterización del género:

*El género es una categoría de estructuración social, no es ni segundo género, ni son tres géneros, ni cuatro, ni cinco, es una manera de configurar la sociedad.*¹⁹

Tanto una como otra, utilizan esta evidencia para justificar la necesidad de un abordaje que implique la transformación de los procesos de toma de decisiones políticas y la priorización de los objetivos de género (Jahan, 1995; Daly 2005, y Squires 2005), es decir, que implique una verdadera transversalidad o mainstrea-

18 En la actualidad, las políticas públicas de igualdad cuentan con una nueva estrategia que puede ser comprendida como la cuarta generación de políticas: la interseccionalidad. La interseccionalidad hace referencia "a la situación en la cual una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única" (Expósito, 2012, p.202). Por lo tanto, es aquel enfoque que desvela cómo el cruce de ejes de desigualdad (género, orientación, identidad, clase social, diversidad funcional, etc.) no tiene como resultado la suma de desigualdades, sino la creación de una desigualdad específica y nueva (Cruells, 2015). Por ende, este enfoque propone una respuesta política específica para las desigualdades interseccionales. Desde este punto de vista, la transversalidad y la interseccionalidad no son herramientas excluyentes en la intervención, sino complementarias.

19 Sin embargo, y como apuntaremos en el siguiente epígrafe destinado a presentar los obstáculos detectados por el personal entrevistado, las personas que aluden al carácter estructural de la desigualdad de género no ofrecen las mismas estrategias para superar dicha condición. Unas creen que se deben dirigir los esfuerzos a lo que consideran la base de la sociedad: los primeros años de socialización e institucionalización educativa. Otras, opinan que éstos deben enfocarse en exigir cambios y responsabilidades en las élites políticas y económicas.

ming²⁰ de género en la Corporación Insular. Así, por ejemplo, dos de las profesionales vinculadas al tema de la violencia de género lo expresaban haciendo alusión a dos casos concretos:

[...] pues yo que me encuentro con el tema del fondo, del fondo social de emergencia, que es la partida que se gestiona desde aquí, a nivel administrativo es una chorrada pero bueno, son problemas que me encuentro que están vinculados también al tema de la violencia, mujeres con unas cargas, con deudas económicas heredadas o asumidas de sus parejas agresores y que se ven en la imposibilidad de poder tramitar la ayuda por el simple hecho de tener cargas, al gestionarse como una subvención, la Ley de Subvenciones te dice que para que el Estado te de dinero no debes...

No le tienes que deber nada...

No le tienes que deber dinero al Estado. ¡Claro! La Seguridad Social, Hacienda, eso te canta y como digo yo a colegas, “te casas para lo bueno y para lo malo” [...] y muchas de ellas están endeudadas sin quererlo. Aquí una señora -que acaba de salir- me estaba diciendo que ella no puede acceder a nada, porque su marido tenía una empresa de construcción y ella era la que figuraba en los papeles, o sea todas las deudas las tiene ella, no las tiene el otro, y el otro no dejaba dinero. Eso nos lo encontramos día a día [E12.PTI].

Yo, un montón de veces por mi cuenta, porque he atendido a adolescentes que son hijas de mujeres que yo he tenido aquí. Son niños, o sea, te pongo [un ejemplo que] me viene así a la cabeza. He atendido niñas, que el trato que le da un profesor en la clase, si le grita, la reacción que tiene la niña en ese momento, no es la de una alumna a un profesor que le está gritando, sino una niña que ha soportado gritos en su casa desde muy pequeña, ¿no? Y ahora a lo mejor tiene catorce años. Yo me vi en la situación de tener que ir a hablar con un tutor para decirle -A ver, yo no puedo desvelar todo lo que la niña ha vivido, porque no era la niña, era la madre- pero le dije: “Tenemos una niña donde ha habido un contexto de violencia. Entonces, claro, no es que sea una niña conflictiva ni rebelde, sino que es que el tono que se utiliza en una clase hay que controlarlo... ¿me entiendes? [E11.PTI].

20 Ésta es definida por la Comisión Europea (1996) como la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Este enfoque pone el énfasis en las capacidades de la propia institución para llevar adelante políticas orientadas a la promoción de la igualdad de género (López, Cirujano, del Olmo, Sevilla y Sánchez, 2007).

5.4. OBSTÁCULOS PARA LA IGUALDAD IDENTIFICADOS POR LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

En este epígrafe vamos a exponer los obstáculos que han sido nombrados por las personas entrevistadas y que funcionan como impedimentos para lo que éstas consideran una verdadera política pública que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres. Vamos a comenzar a hacerlo desde aquellas limitaciones de carácter más estructural o macro, a aquellas otras más particulares. No obstante, en la Figura 2 que cierra este epígrafe hemos decidido realizar una representación gráfica menos jerárquica, más fluida, en la que se conecten los obstáculos en función de los hilos discursivos que en el relato de las personas entrevistadas los conectaban.

5.4.1. EL CABILDO COMO UNA INSTITUCIÓN CARENTE DE CONDICIONES PARA LA PROMOCIÓN TRANSVERSAL -DUAL- DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Tal y como expusimos en el epígrafe 1, la afirmación más compartida por las personas entrevistadas es aquella que denuncia la escasa concienciación existente sobre el problema de la desigualdad de género. Dicha valoración era construida de forma poliédrica por las distintas entrevistadas a lo largo de sus entrevistas, las cuales hacían alusión a asuntos tan dispares como la escasez de conocimiento sobre el tema, el exiguo presupuesto dedicado a esta cuestión, la deficiente coordinación entre las distintas áreas o la poca implicación de los responsables políticos. En suma, y siguiendo buena parte del trabajo sobre políticas públicas de género, el Cabildo Insular de Fuerteventura es considerado una institución que carece de las capacidades necesarias para llevar a cabo políticas de género transversales (tercera generación de políticas públicas). Siguiendo la literatura especializada sobre el tema estas capacidades tienen que ver, básicamente, “con el

marco político, los recursos asignados, la estructura y la cultura organizacional” (López, Cirujano, del Olmo, Sevilla y Sánchez, 2007).

Ya se ha expuesto en anteriores apartados los datos ofrecidos por las personas entrevistadas en estos dos ámbitos que ofrecen una imagen de la Corporación carente de iniciativas específicas y transversales en materia de igualdad. Así lo resumen dos de las personas que constituyen la posición discursiva 3:

Creo que no estamos concienciados y me incluyo yo, creo que no estamos concienciados, ni sensibilizados con que hay desigualdades con que en una administración se tiene que trabajar transversalmente desde la perspectiva de género y llevar a cabo esa perspectiva de género desde la planificación en la ejecución y en la evaluación de las políticas. Eso no se hace [E10.PTI].

[...] Entonces en transporte, en...todas las consejerías éstas...Nosotros somos [quienes trabajan en asuntos relacionados directamente con la igualdad] como un mundo aparte que no tiene nada que ver con ellos y se supone que es toda la institución quien que estar trabajando por esto, por conseguir la igualdad real, ¿no? Está el tema económico, está el tema de las contrataciones, de los embarazos, de las bajas por maternidad, ¿sabes? Hay algunos repuntes ahí que, claro, si te pones a indagar, te dirán: “No eso ya está todo cubierto”. Pero no. Yo no tengo una visión de que estemos funcionando desde una base de igualdad [E11.PTI].

Por otro lado, es importante señalar a efectos diagnósticos la confusión que se produce en algunas ocasiones -desde las posiciones discursivas 1 y 2, principalmente- al identificar la transversalidad o el mainstreaming de género con la coordinación entre las distintas áreas y Consejerías. Si bien es verdad que la transversalidad de género requiere de la coordinación entre unidades de administración, también lo es que está no es condición suficiente para que dicha forma de entender la promoción de la igualdad funcione.

5.4.2. LA NATURALEZA POLÍTICA Y BUROCRÁTICA DE LA CORPORACIÓN: UNA DISCAPACIDAD FUNCIONAL PARA LOGAR LA IGUALDAD

Cuando el personal entrevistado charla sobre los obstáculos del Cabildo de Gran Canaria para fomentar la igualdad, con frecuencia hay un hilo discursivo que conecta la respuesta de la persona que habla con la propia naturaleza política de la institución, es decir, con el hecho de que sus representantes políticos no sólo se rigen por la lógica del servicio público, sino también por la del rédito político. Así lo ejemplificaban algunas de las personas entrevistadas:

[...] la administración tiene un problema que está la vertiente política, entonces a veces la vertiente política está anclada en ciertas situaciones antiguas. Por ejemplo, dentro de poquito tenemos unas charlas sobre igualdad de deporte y mujer, yo entiendo que la vertiente política necesita un foro donde ellos aparecer y sacarse una foto, estamos haciendo cosas por la igualdad, pero creo que no llega a donde realmente tiene que llegar, hay baja participación, no se llega a donde se quiere llegar, entonces hay situaciones que, aunque sigamos haciéndola, nosotros no la vemos como socialmente rentables [E3.PTI].

[...] Pues, sinceramente, yo en mi modesta opinión, la participación es buena políticamente para ellos yo supongo que no es rentable [el tipo de actuaciones al que hace alusión, en este caso el trabajo con centro educativos y familias] porque es despliegue, es un gasto, pero trabajar este tipo de cuestiones, para mí el objetivo en el tema social tiene que ser objetivos concretitos, pequeños, aunque no... [sea una actuación con fácil rédito político -sentido omitido-] [E4.PTI].

Es urgentísimo un Plan de Igualdad Insular en Fuerteventura, pero que no sea un documento del que presumir los políticos y que nunca se lo han leído, que sean un documento vivo, con capacidad de decisión y con las directrices claras de cómo empezar a caminar hacia un mundo laboral y social

bajo el paraguas de la igualdad [E13.PTI].

Esto, a su vez, está conectado con el hecho de que el trabajo en lo social está sujeto a las “modas” o tendencias que acaparan, en función de los contextos, las agendas políticas. Provocando, tal y como comenta la siguiente persona entrevistada, el uso ineficiente de recursos económicos y sociales:

De repente hay una fiebre sobre el acoso, vamos a trabajar el acoso, entonces todas las administraciones no se coordinan, no aúnan esfuerzos sino lo que hacen es que cada una va con su mochilita. Va presentando su [proyecto, su actividad] porque yo tengo que justificarlo, tengo que hacerlo. Pues políticamente lo puedo llegar a entender, pero ya que eso se tiene que hacer que sea buscando canales de coordinación y no derrochando recursos ni económicos o personales, porque hay pocos [...] [E5.PTI].

Por otro lado, aunque con menos frecuencia, nos encontramos con otro hilo discursivo que está relacionado con la dificultad que imprimen los procedimientos administrativos rígidos, así como las formalidades superfluas, y que obstaculizan el trabajo de carácter público, incluido el de igualdad.

[...] Hemos perdido la prevención, sino en asistir nada más, yo creo que en líneas generales el tema social, no solo en este Cabildo sino que a nivel general nos ahogamos en la burocracia, es súper lenta, [...] me parece que no somos nada operativos, cada vez vamos mejorando un poco más, pero la verdad es que al final te aburres a veces, pero no... sí creo que hay carencias de campañas de prevención, de formación, yo a veces creo que eso [...] que a la gente [...] le cuesta llegar a un servicio para llegar a una persona desconocida y si encima no le pones fácil el acceso pues lo complicamos más [E4.PTI].

De hecho, una de las personas entrevistadas estima que la necesidad de la administración es “parar” para “darle un nuevo sentido a lo que se está haciendo y decidir nuevas metodologías” que sean efectivas en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres [E3.PTI].

5.4.3. INSUFICIENTE PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO Y ESCASOS ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ISLA

Ya comentábamos con anterioridad, en el epígrafe 1, que la percepción de la igualdad como “una asignatura pendiente” se apoyaba, entre otras argumentaciones, en la inexistente presencia de profesionales especializadas/os en las cuestiones de género, incluso dentro de la propia Consejería de Igualdad. Esta circunstancia es percibida, de un modo más intenso –aunque no exclusivamente-, entre el personal que se dedica a la atención de mujeres que sufren o han sufrido la violencia de género. No sólo porque trabajan con una de las consecuencias más duras del machismo, sino porque la naturaleza de esta intervención les exige entrar en contacto con agentes sociales que -en demasiadas ocasiones- no cuentan con los recursos técnicos ni materiales necesarios. Cuestión especialmente grave cuando la protección de las víctimas de violencia depende de esos agentes sociales. Véase los siguientes extractos:

Mira, ahora hay uno [un agente de las fuerzas y cuerpos de seguridad] que es súper jovencito, seguramente no tiene un recorrido en violencia, que deberían ser personas más estables, titulares en la materia, que sepan, conocedores de la materia, que tengas expertos, que tengan máster en esta materia, [porque] si no la Ley de Enjuiciamiento Criminal me dice una cosa, pero yo si tengo perspectiva de género yo puedo actuar y tirar para adelante, porque la ley me lo permite, [pero] con una declaración fiable y no con un “no sí, yo te creo”. Ha habido mujeres, que han pedido audiencia con ellas por ya un desgarró, porque hay una situación tal, “yo te creo, pero no tengo pruebas”, “yo te creo, pero no tengo pruebas” [...] Con una denuncia tienes más posibilidades, más medidas que se te abren, yo sí te puedo acreditar que te estoy atendiendo, pero para una ayuda, para una protección, no te la voy a dar yo, te la van a dar las fuerzas y cuerpos. La mujer necesita una orden de protec-

ción, si no no se te pone un Atento, no se te pone un tal [...] [E10.PTI].

[...] la red de asociaciones para mí es importantísima para la administración porque son los que cubren al final todas las carencias que nosotras tenemos. Yo hasta las tres estoy aquí, después no estoy. Esa mujer en la tarde le da una crisis, le da tal..., pues la asociación puede estar ahí al frente, para mí es importantísimo, pero tienes que tener al frente gente formada, y gente formada en violencia, no me vale cualquier psicóloga, no me vale cualquier trabajadora social, gente formada en violencia [E2.PTI].

Por otro lado, la escasez de estudios que ofrezcan una imagen precisa de la situación de las mujeres y la igualdad en distintos sectores económicos y sociales de la Isla es valorada como un obstáculo para el desempeño de iniciativas pro-igualitarias desde la Corporación. En especial, este impedimento ha sido puesto en evidencia por el personal entrevistado de los grupos de acción local de pesca y desarrollo rural, las/os cuales se expresan del modo que sigue:

¿Qué necesidades existen en cuanto a temáticas de igualdad? Fundamental para trabajar sobre ellas primero hay que identificarlas, el estudio que te decía, y a partir de ahí me imagino lo de siempre, en la asociación se harán actuaciones o no, te diría asociarlas o no, que exista una especie de asociación por parte de ellas [E7.PTI].

¿Y Existe aquí en Fuerteventura algún estudio sobre la situación de las mujeres rurales? En Fuerteventura no. Compañeros de Las Palmas si hacen han hecho distintos programas, que puedes ver en la página de AIDER en Gran Canaria, pero... [aquí no – expresión de desaprobación] [E8.PTI].

Me reuní con la Consejera de Igualdad a ver si hacen algo, pero bueno..., [...] Es un trabajo de campo que no puedo hacer yo, de tener que reconocer quienes son mujeres hijas de y quienes aquellos que siempre han trabajado de cara al sector. No está reconocido, es una profesión que no está reconocida a nivel de comunidad autónoma de Canarias, porque tampoco existen pescadoras

profesionales, pero siempre han estado vinculadas a la mar, con los marineros y demás les hacían las labores, la contabilidad y todo eso, o sea que entiendo que hay colectivo importante que a lo mejor habría que asociar y hacer actuaciones sobre ellos [E9.PTI].

Como puede leerse en los fragmentos seleccionados, la necesidad de diagnósticos que identifiquen y resignifiquen la aportación de las mujeres es una necesidad evidente, como también lo es la necesidad de contar con personal especializado de referencia que oriente a las/os técnicas que desean incorporar la perspectiva de género en su trabajo y que manifiestan dudas claras sobre cómo llevar a cabo un servicio que visibilice, empodere y transforme.

5.4.4. CARENCIA DE PERSONAL, SOBRECARGA DE TRABAJO Y DESMOTIVACIÓN DE LAS/OS EMPLEADAS/OS PÚBLICOS

Uno de los principales obstáculos que identifican las personas entrevistadas es la escasez de personal dentro de sus unidades administrativas para sacar adelante la tarea diaria. Esta limitación adquiere matices distintos en el relato de las/os empleadas/os en función de las áreas a las que se adscriban. Por ejemplo, en las áreas que trabajan directamente con las responsabilidades públicas en materia de igualdad éste obstáculo se traduce en la imposibilidad de llevar a cabo una adecuada relación de ayuda (integral y procesual), tal y como se recoge en los siguientes comentarios:

Pero es que el propio Cabildo tiene tanta deficiencia del propio personal, con todas las competencias que tiene el Cabildo, verás el que tiene en el área de la Mujer, justito, para una isla de 105.000 habitantes tiene: una psicóloga, una abogada y no sé si tiene dos trabajadoras (sociales) en el área de la Mujer. Eso es ridículo para toda una isla, es insuficiente. Tiene una insuficiencia de medios tremenda el propio Cabildo [E2.PTI].

Un obstáculo es que no hay personal específico para trabajar el tema y entonces estamos todo el día con pinceladas, ¿no? Entonces, no le puedes dedicar un tiempo exclusivo para eso. Entonces yo apostaría por que hubiese más personal y por tanto tiempo de dedicación al tema [E4.PTI].

Nosotras hemos pedido siempre que en este equipo haría falta [para lo que] es el trabajo con una mujer víctima de violencia, lo ideal sería que el equipo estuviese como tiene que estar, no que tuviésemos que contar con fundaciones, asociaciones y organizaciones. Porque si no, estamos siempre mandando para otro lado, ¿no? [...] La gente piensa que te separas de una relación, sales de una relación de violencia y ya estoy lista para salir, ya me liberé del problema. El problema empieza justo cuando se separa [E11.PTI].

¿Falta de sensibilización en el asunto de igualdad? Sí, yo no te digo que no, pero también no creo que todo forma parte de la sensibilización porque puedes estar muy sensibilizada a nivel personal y a nivel laboral estar cargada con un montón de asuntos que esto se puede quedar en tercer o cuarto lugar [E12.PTI].

En cambio, en otras áreas, la carencia de personal se traduce en la imposibilidad de que el personal asuma nuevas tareas y funciones en unas ya infradotadas unidades administrativas.

Asimismo, otra traba que se señala es la desmotivación del personal. Dicha desmotivación es comprendida como una pérdida de fe o afecto ante la propia institución insular, algo que podríamos llamar “desafección” hacia la administración pública insular y que entronca directamente con lo explicado en el epígrafe 3.2 sobre las discapacidades de la Corporación para transformar el orden de género imperante en nuestra sociedad.

Así lo expresan algunas de las personas entrevistadas:

Entonces, mi impresión, que estoy por toda la Isla, es que hay cierta desmotivación en todos los municipios. Entonces todas las trabajadoras de todos los municipios, están como que cuanto antes se quiten [el trabajo de encima], ¡con excepciones, por supuesto! Pero, en general noto, como “quitarse de encima los casos, quitarse de encima las situaciones”. Entonces es derivar, “me quito de encima y se lo doy al Cabildo”, ¿no? Entonces es... no lo veo tanto como “no están atendiendo” sino como

¡Yuuuooos, esta gente está desmotivada! [E11.PTI]

El personal está quemado, desde mi punto de vista, y soluciona lo mío y lo de nadie más. Con esta visión meter la perspectiva de género dentro de cada departamento, que es importante, yo no te digo que no, pero de cara a evaluar los frutos de este posible plan... [E11.PTI]

Además, las áreas que no llevan a cabo ninguna acción en materia de igualdad de género justifican esta ausencia alegando la falta de personal y la consecuente sobrecarga del existente:

Desde aquí básicamente lo que hacemos es gestión de becas, de montón de tipos de becas. Pero no hacemos actividades en los centros ni nada de nada porque no tenemos personal, yo con el personal que tengo bastante hago. [E5.PTI]

5.4.5. EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL LA ASISTENCIA ES LA PRINCIPAL –Y CASI ÚNICA- ESTRATEGIA

Tal y como señalábamos en el epígrafe 1, la hegemonía del asistencialismo en la intervención social de las/os profesionales del Cabildo es percibida como un obstáculo de gran importancia para atender de un modo profundo e integral el problema de la desigualdad de género. Éste obstáculo es principalmente expresado por las profesionales que trabajan en violencia, pero también por aquellas/os que desarrollan intervenciones sociales. A continuación, exponemos una cita para cada caso.

Este tema de la violencia no se va a zanjar hasta que no vayamos a trabajar a donde hay que empezar. Porque ahora mismo, yo me siento a veces como “apagafuegos” de la violencia, cuando ya está la explosión, es cuando atendemos. Pero qué pasa en los colegios, qué pasa en los niños pequeños, ya no te hablo ni de los adolescentes... los pequeños. Porque yo ya tengo chicas aquí adolescentes con novios maltratadores y ellas sometidas. Entonces, la prevención es algo que tenemos

que [hacer], pero con un equipo donde solo hacemos asistencia... O sea, no podemos combinar la asistencia con la prevención. Y eso que lo hicimos en un momento dado, hemos ido a dar charlas. Yo he ido por todos lados a dar charlas, he ido a repartir folletos, pero claro, llega un momento que ya no llega. Yo teniendo una agenda de cuatro o cinco citas diaria, ¿Cómo lo hago? [E11.PTI].

No creo que esto [la inexistencia de prevención, campañas, programas en materia de igualdad] haya pasado porque no hubiese interés por parte política, interés no es la palabra. Un poco que hemos tenido una visión general de la situación, sino un poco en asistir, asistir, creo que el asistencialismo ya eso tiene que ir mejorando, pero cada vez es mayor, menos personal... Entonces, yo creo que va un poco por ahí desde mi percepción, [que todo es asistencia] y la prevención y sensibilización, en un segundo plano [E4.PTI].

Respecto a las profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia, éstas señalan la imposibilidad de atender debidamente el cambio que está experimentando la violencia de género como fenómeno social, el cual es ejemplificado con la introducción de tres nuevas variables: la disminución de las edades de las mujeres, la situación de violencia en relaciones “no consolidadas” y el asunto de los menores (hijas/os) de las mujeres que sufren la violencia de género. A continuación, se reproducen dos extractos que ilustran cómo estas nuevas variables hacen que la atención, tal y como se ha entendido tradicionalmente, sea inoperante para lo que parece una nueva configuración social e institucional de la violencia de género. Como se verá, el primero es especialmente largo, pero su claridad diagnóstica justifica dicha extensión.

En este caso, mujeres víctimas de violencia de género... ¿Va a más?

Va a más y baja la edad. Nosotras teníamos, yo al principio tenía, yo me acuerdo... yo he ido cambiando los intervalos de edad... ¡Imagínate! Yo me acuerdo al principio... Mira, nunca teníamos menores de 16. Yo tengo menores, [tengo de] 16, de 14, 15 y hasta de 12. De 16 a 17: ese intervalo es nuevo. De 18 a 20 también es nuevo. De 21 a 30. Cuando yo empecé, los intervalos eran de 51 a 60, de 61 a 64, más o menos,

Claro, ahora son más casos. La chica que te digo del martillazo, es una chica, tiene... y la relación ha sido de tres meses. ¡Esas es otra, de tres meses y medio! Luego, los casos que tenía era de mujeres mayores de esas antiguas del interior y de [relaciones] mucho tiempo: de 20, 10, 30 y 40 años. [Ahora] las relaciones son de tres y cuatro meses ¿eh? Y la última muerte aquí, la de la chica que apuñalaron, la relación había sido de cuatro meses. No estamos hablando de relaciones consolidadas. Y en esas relaciones breves, te digo el componente que se da -que yo estoy por hacer otra investigación, porque te va saliendo solo-, ¿cuál es el componente que yo he observado en esas relaciones tan breves? El control, el poder y los celos. El control, no las dejan solas, porque yo le pregunto, a ver: "Resumen de la relación hasta que pasa esto" "Pues, no me dejaba salir sola, me contralaba la ropa, me miraba el móvil, estaba trabajando y me llamaba diez, quince veces al día". Empieza, o sea, ya no es los tres meses de la luna de miel de la relación que está todo súper guay. Ya es desde que me meto, controlo todo. Y cuando ya veo que no puedo... Claro, en tres meses, ¿qué ocurre? que la chica, o por lo menos las que yo he atendido, se empiezan como a asfixiar demasiado rápido y se lo dicen: "Yo no quiero seguir" y cuando no quieren seguir, es cuando ocurre la agresión. Entonces, digo: "¡Ay Dios! Estamos ante otra situación diferente de la que yo empecé. Que eran mujeres que no se atrevían a hablar o que no salían de ahí porque les importaba lo que pensaba la gente a su alrededor. Ahora ya no, ahora es que entras y el chico posesivo, posesivo y ella, sometida, sometida; desde el principio. Porque es como que se sienten más querida, con lo cual el sentido del amor, la creencia de estar enamorado, todavía se está deformando más [...] Entonces ya estamos ante relaciones tormentosas, ya ni siquiera se consolida el enamoramiento. Con lo cual estas más en riesgo [...] Es que no sé, todo es complicado, porque en las historias largas de violencia cuando le he preguntado a las mujeres que llevan 30 y 50 años y le preguntas: "¿Te enamoraste?" "No." No estaban enamoradas, había otro concepto de: "Mi madre me dijo que me casara con aquel", ya está. Pero es que ahora no es eso. Entonces, claro estamos pasando, avanzando en los casos en los que no podemos trabajar con miedo, pero se convierten en cada vez más peligrosos. Luego, hijos por medio, entendiendo que si me quedo embarazada consolido más el amor y la relación ¿entiendes? [...] La violencia, el ciclo de la violencia ha evolucionado dramáticamente mal. O sea, fatal. Con lo cual, para mí, indica que lo estamos haciendo mal, no lo estamos haciendo bien. Estamos haciendo bien la emergencia... [E11. PTI].

Nos queda mucho recorrido [para atender adecuadamente el problema de la violencia de género] en

ver en qué fallamos en otras cosas, y me incluyo fallamos, porque desde aquí se tiene que atender a menores y no lo estamos haciendo, empezando por ahí, porque no tenemos personal, porque todo es un trámite hay que contratar y tal, pero en legislación se ha avanzado mucho, por lo menos ya son considerados [los menores] víctimas directas cosa que antes no. Ahora hace falta dar un pasito más allá [E10.PTI].

Los cambios de normativa siempre vienen bien, otra cosa es que después se apliquen, y sobre todo nosotros nos vemos en la tesitura de con el tema de los menores, de tener la obligación de atender a los menores, nos vemos que no contamos con espacio en la agenda, que no contamos con espacio físico, que no contamos con personal, que no, y eso se ha trasladado a las esferas que tiene que trasladarse para crear ambiente, para crear espacio, para crear puestos de trabajo y a día de hoy sigue igual [E12.PTI].

5.4.6. LA CORPORACIÓN NO SE ADAPTA A LA COMPLEJIDAD DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el caso de la violencia de género, las carencias y disfunciones de la Corporación para trabajar de modo integral, transversal y procesual se hacen más explícitas en el discurso de las personas que trabajan en este ámbito. En especial, cuando hacen alusión al proceso judicial que entraña la denuncia de una situación de violencia. Éstas, como ya hemos apuntado, señalan la insuficiente sensibilidad y formación de los agentes implicados -cuando no el mal trato ejercido hacia las mujeres- así como la dificultad que supone ofrecer pruebas que se ajusten a las exigencias de los Tribunales para evidenciar la situación de víctima.

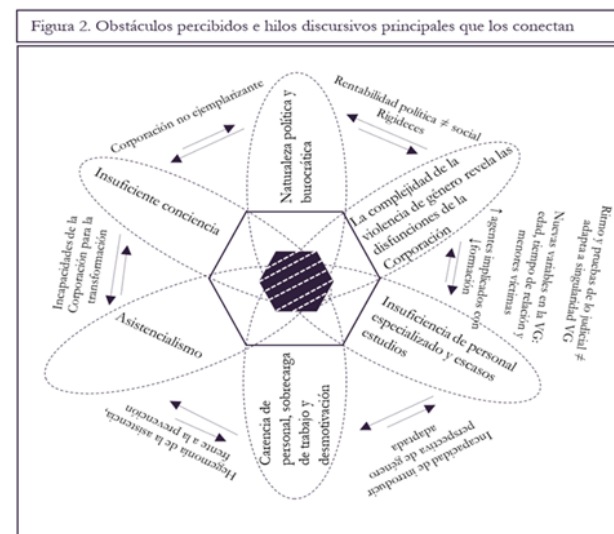
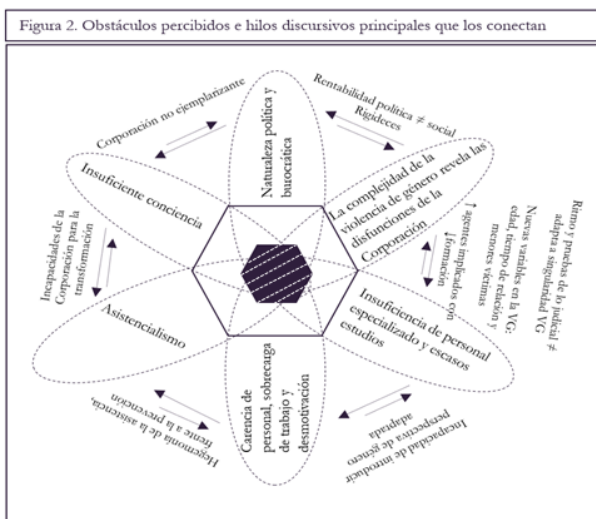
Nosotras [el equipo que trabajo en violencia de género] somos muy pequeñas en todos estos agentes implicados, de todo lo que podríamos hacer de coordinación con todos los agentes que son y lo que se podrían ellos valer de nosotros para dictar una sentencia y que no lo hacen, porque son a veces cuestiones de faltas de pruebas, pues yo con la declaración de una mujer, una declaración que es creíble, aunque no tenga pruebas, yo con eso lo puedo llevar hasta el final y no lo hacen yo no sé si por desconocimiento [E10.PTI].

5.4.7. EL CABILDO NO ES EJEMPLARIZANTE Y, POR TANTO, CARECE DE LEGITIMIDAD PARA EXIGIR MEDIDAS DE IGUALDAD

Las deficiencias del Cabildo en materia de igualdad entre mujeres y hombres se convierten en un problema para exigir indicadores o comportamientos socialmente responsables en materia de género a los agentes sociales con los que éste se relaciona, tal y como lo expresa una de las personas entrevistadas:

Entonces, claro, tú desde el propio Cabildo cómo le vas a exigir a las empresas grandes de la Isla, que tampoco lo tienen porque hemos hablado con una consultora que se dedica al tema turístico y tampoco es algo que valoren mucho, el tema de igualdad, tampoco tienen planes de igualdad... ¿Cómo [el Cabildo va a exigir algo a dicha empresa]! [E2.PTI].

A continuación, y para cerrar el epígrafe, vamos a presentar -tal y como adelantamos en la introducción- el modo en que los obstáculos se relacionan en el relato colectivo de las personas entrevistadas



5.5. ESTRATEGIAS DESPLEGADAS POR EL PERSONAL TÉCNICO PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las estrategias concretas desplegadas por el personal técnico para favorecer la igualdad de género en sus servicios que hemos podido detectar son las siguientes: 1) trabajo voluntario e iniciativa individual, 2) demanda formal a superiores y 3) aconsejar la denuncia del maltrato institucional.

5.5.1. TRABAJO VOLUNTARIO E INICIATIVA INDIVIDUAL

En el relato del personal técnico entrevistado nos encontramos con dos tipos de estrategias –minoritarias– para favorecer la igualdad de género en los servicios que ofrecen: el trabajo voluntario y la puesta en marcha de acciones por iniciativa del propio personal técnico.

Sólo en caso del área que trabaja en la atención a la violencia de género se da tanto una como otra. Así, por ejemplo, gracias al trabajo voluntario y a la propia implicación de tres técnicas tanto el DEMA como el SAM pudieron arrancar en los años noventa y consolidarse. También, tal y comentaba una persona no perteneciente a estos servicios, gracias a la iniciativa autónoma de las técnicas de violencia la coordinación entre administraciones en este asunto ha sido posible.

¿Existe una buena coordinación entre todos los recursos que hay [...] en la Isla en la atención y prevención de la violencia de género y en el trabajo que hacen por la igualdad o cada Ayuntamiento y Cabildo va por libre? Cada uno va por libre, quiero decir, la iniciativa que salió de las propias técnicas, las técnicas de los departamentos y las jefas de servicio de los Ayuntamientos, un poco. No es que alguien [formalmente liderada como institución esta coordinación] se empezó haciendo: “Pues, oye nos vamos a implicarnos por este tema”. Y lo han seguido manteniendo, pero más bien ha sido prácticamente una iniciativa de ellas más que del propio Cabildo [E2.PTI].

En relación con otras iniciativas individuales, nos encontramos con que en alguna ocasión se alude al esfuerzo por utilizar un lenguaje antisexista en la comunicación que se establece dentro de la Corporación o con la ciudadanía. El cual, además, se presenta como unas de las iniciativas más problemáticas en la medida en que buena parte del personal no reconoce su importancia en la lucha contra la desigualdad de género.

5.5.2. DEMANDA FORMAL A SUPERIORES

En dos casos hallamos personas que afirmaron haber mantenido algún tipo de reunión formal con responsables políticos para solicitar la puesta en marcha de actuaciones relacionadas con el género. Aunque, esta estrategia podría formar parte de la iniciativa individual, nos parecía que su carácter de demanda formal le imprimía un carácter distinto ya que, por un lado, presupone una necesidad madura y, por otro, cierto acuerdo colectivo.

5.5.3. ACONSEJAR LA DENUNCIA DEL MALTRATO INSTITUCIONAL

En una de las entrevistas nos encontramos con que dentro de las estrategias desplegadas por el personal técnico de violencia se encontraba el proponer la posibilidad, a las mujeres víctimas de violencia de género, de denunciar los casos de maltrato institucional. Circunstancia que parece darse de un modo frecuente y que, depende, en demasiadas ocasiones, de las sensibilidades personales del personal público del ámbito judicial.

Mira yo últimamente lo que hago, últimamente no, ya hace bastante tiempo -es que estás luchando con un gigante- asesoro a las mujeres en que se metan en una página del Consejo General del Poder Judicial y pongan sus denuncias a esa persona [que las ha tratado mal]. Con nombres y apelli-

dos, es lo único que funciona, que les den un toque desde el Consejo General del Poder Judicial. Es lo único que funciona y se pueden ir ablandando. Las mujeres lo hacen voluntariamente, si quieren, pero es mi consejo a ellas porque ya... [¡Ya está bien!] ¿Sabes? [E10.PTI].

En suma, el consejo de la denuncia se convierte -en este caso- en un recurso para la intervención social con vocación transformadora y empoderadora.

5.6. EXPECTATIVAS SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD

En este epígrafe se resumen las esperanzas expresadas por el personal entrevistado en relación con el futuro Plan Insular de Igualdad del Cabildo de Fuerteventura. En éste se recogen sólo aquellas que fueron planteadas de un modo explícito por las personas entrevistadas y que, además, son algo más que el polo opuesto a los obstáculos explicados en el epígrafe 3 de esta sección.

5.6.1. UN PLAN QUE OFREZCA UNA MISMA CONCEPCIÓN DE LA IGUALDAD Y UN ITINERARIO DE TRABAJO COORDINADO Y REALISTA

Como ya expusimos en el apartado dedicado a analizar la configuración de la idea de igualdad entre mujeres y hombres existen tres posiciones discursivas alrededor de esta noción, que le ofrecen sentidos distintos a la misma. Lo interesante, de cara a este epígrafe, es que la necesidad de aunar sentidos y concepciones aparece como una aspiración entre una de las personas entrevistadas:

[Echo de menos] un proyecto en el que tengamos claro hacia dónde vamos, es decir, no sé si estamos tratando la igualdad como eso que estás diciendo tú, como hombre y mujer, competición o no competición, discapacidad o no discapacidad, si de lo que se trata es que nuestra consciencia de que esté todo enlazado [...] que realmente hubiera consciencia que todos tenemos que trabajar en el mismo sentido [E3.PTI].

5.6.2. UN PLAN QUE SEA UN DOCUMENTO VIVO

Al comienzo de esta sección señalamos que la percepción de la igualdad como “una asignatura pendiente” en el ámbito de las políticas públicas insulares se apoyaba, entre otras justificaciones, en aquella que apelaba al carácter formal -simulado- de las medidas impulsadas. Asimismo, en los obstáculos detectados las/os entrevistadas/os nos iluminaban el análisis con los problemas relacionados con las lógicas políticas y burocráticas para hacer de esta una Corporación que viva y fomente la igualdad. Ahora, una de las personas entrevistadas utiliza estas ideas para darle un nuevo sentido, aquel que interpreta al futuro Plan como un elemento vivo, flexible y esencial para tomar decisiones y orientar prácticas:

Es urgentísimo un Plan de Igualdad Insular en Fuerteventura, pero que no sea un documento del que presumir los políticos y que nunca se lo han leído, que sea un documento vivo, con capacidad de decisión y con las directrices claras de cómo empezar a caminar hacia un mundo laboral y social bajo el paraguas de la igualdad [E13.PTI].

Una reflexión que entronca directamente con esta otra sobre la necesidad de desvelar lo que el pensamiento políticamente correcto instaurado sobre la igualdad de género esconde:

Y después yo, desde mi punto de vista, quiero subrayar el pensamiento políticamente correcto de esta última década. Entonces, separar o saber dónde está lo políticamente correcto y donde está [realmente lo que piensa] la sociedad, que es lo que se dice y lo que no se dice, eso lleva un trabajo de investigación evidentemente, creo yo [...] Entonces, todo es políticamente correcto y es divino y sagrado, pero... [...] [tendríamos que] discernir entre el discurso y la práctica, entre lo que de verdad existe y lo que se dice que es [...] y volver a hacer los planes de igualdad que hagan falta en base a eso, no en base a recetas [E1.PTI].

5.6.3. UN PLAN QUE PRESENTE DATOS PARA CONVENCER A LA ÉLITE

La necesidad de mejorar el conocimiento sobre la realidad de las mujeres y la igualdad de género entre el personal técnico y los cargos políticos ha ido salpicando esta sección desde su comienzo. No obstante, el matiz que se añade en esta aspiración es importante y es aquel que espera que el Plan ofrezca los datos suficientes para que convierta este problema de la desigualdad de género en un asunto tan importante como la magnitud de los datos que se ofrezcan en él. Por tanto, se espera que el Plan no sólo sea una herramienta programática sino educativa, especialmente, para los cargos políticos, tal y como lo expresa el siguiente extracto:

[Con las conclusiones del diagnóstico y el Plan tenemos que] hacérselo ver al Presidente del Cabildo y al Vicepresidente que son hombres, e incluso a consejeras mujeres, para que vean la importancia que tiene [la igualdad de género], que no lo ven. Ellos tienen que tener un documento técnico que les pongas delante y que les abra un poco los ojos [E2.PTI].

5.6.4. UN PLAN QUE TENGA VOCACIÓN INTERSECCIONAL

Por último, como expectativa sobre el Plan no podemos dejar de nombrar la mirada con vocación interseccional que lanza una de las personas entrevistadas, sobre el modo de mirar la igualdad y su tratamiento como política pública. Éste hace especial hincapié en la necesidad de superar la idea de que la igualdad es un asunto de mujeres y que esas mujeres están atravesadas por una única categoría social que es el géne-

ro. Esta entrevistada –experta académica en temas de género- defiende la necesidad de ampliar la mirada sobre el género no sólo como un atributo, sino como una forma de organizar la sociedad que se cruza con otros ejes de desigualdad: como son la clase, la nacionalidad, la religión, la edad, etc. Para ello, anhela que el Plan de Igualdad sea capaz de captar las distintas posiciones que ocupan las mujeres en los distintos ámbitos de su vida, tal y como refleja el siguiente fragmento de su entrevista:

Yo creo que puede servir para el tema de igualdad, para igualdad o para otras cosas o planes que se desarrollaran, es tener en cuenta que no se puede establecer una política social que no tenga en cuenta las diferentes situaciones en las que se posiciona la mujer, en ese momento. [Por ejemplo, en mi tesis] al final lo que hacía era un poco abrir, decir, bueno, las políticas de igualdad tienen que partir de esta situación, porque ni todos los hombres tienen la misma masculinidad ni las mujeres la misma femineidad. Entonces, [hay que intentar] abrir un poco que lo que el sistema de género cierra [...] Yo creo que hay un problema fundamental de la sociedad, no solo de género. El género es una parte, pero también es un problema tremendo de clase social que nadie lo ve, una pobreza tremenda en Canarias que no se quiere ver, y todo eso está conectado no se puede separar las políticas de igualdad de la política económica, ni la política económica de la política social y ética de lo que una sociedad quiere para sí misma [E1.PTI].

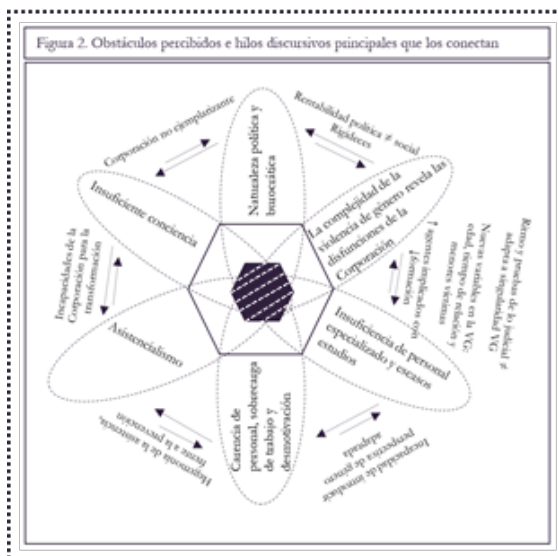
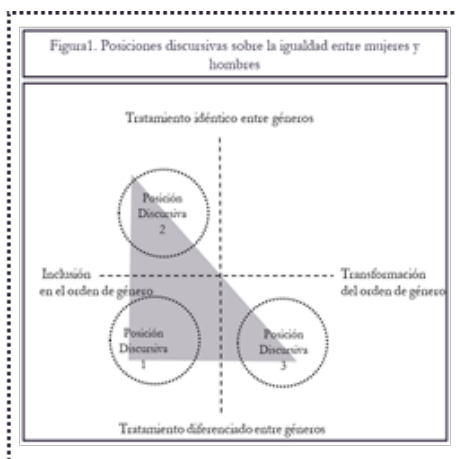
Este análisis consideramos que es la puerta de entrada no sólo al diseño de políticas públicas que sean capaces de captar las distintas posiciones que ocupan las mujeres en los sistemas de desigualdad social, sino también al análisis de la realidad de género teniendo en cuenta aquellos ámbitos y contextos en los que la suma de desigualdades crea una desigualdad específica, una desigualdad interseccional.²¹

21 Para más información véase el trabajo de la Doctora Marta Cruells López y del Doctor Gerard Coll-Planas, así como el trabajo desarrollado para el Ayuntamiento de Barcelona.

5.7. PROPUESTAS: UNA SÍNTESIS GRÁFICA

Por último, vamos a cerrar el análisis de las entrevistas realizadas al personal técnico mediante la presentación de las principales propuestas que, por un lado, se derivan de lo dicho hasta aquí y, por otro, han sido planteadas de manera explícita por las personas entrevistadas. Dicha presentación será sucinta y gráfica, ya que volverán a ser tratadas en el apartado de conclusiones generales que cierra este informe.

UN PLAN DE IGUALDAD QUE...



Sea una herramienta diagnóstica y programática que ofrezca datos que evidencien el necesario y urgente trabajo público en materia de igualdad de género. Que, además, funcione como una guía práctica en función de las necesidades diagnosticadas en cada uno de los ámbitos y/o áreas del Cabildo.

Anteponga el rédito social ante el beneficio político (en sentido partidista) de las decisiones e iniciativas que se pongan en marcha.

Donde el organigrama y los procedimientos administrativos se supediten lo máximo posible a las dimensiones que configuran el problema público de la desigualdad de género en la Isla, y no al revés. Es decir, que el modo de pensar y organizar la política pública de igualdad se adapte a las características multidimensionales e interseccionales de la misma.

Unifique y amplíe el significado de la igualdad de género.

Incluya formación especializada y personal de referencia para las distintas áreas y/o unidades.

Tenga una vocación práctica y que aúne políticas específicas con una visión transversal de la igualdad de género.

Que programe intervenciones sociales a medio-largo plazo, que vayan más allá de las iniciativas asistenciales y puntuales.

Ponga en marcha sistemas de asignación claros de responsabilidad y rendición de cuentas.

Que se apoye en recursos financieros.

Que trate de manera específica y transversal la problemática de la violencia de género, tal y como se ha recogido en el documento.

**RESULTADOS CUALITATIVOS:
PERSONAL POLÍTICO**

6

6.1. LA OPINIÓN DE LOS/AS CARGOS POLÍTICOS SOBRE LA IGUALDAD COMO POLÍTICA PÚBLICA

6.1.1. LA NECESIDAD DE IMPLANTAR Y FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Entre las cinco entrevistas realizadas, sólo uno de los cargos entrevistados manifiesta que es innecesario incluir la perspectiva de género en su área de trabajo. En este caso, la persona entrevistada manifiesta que en su ámbito -el sector primario- “se detecta cada vez más un aumento mayor de la participación de la mujer en este sector económico” [E2.CP]. En las entrevistas restantes, la igualdad de género se presenta como una política a promocionar, tanto en las áreas que lideran como en todo el Cabildo.

Respecto a la necesidad de incluir la igualdad de género dentro de las propias áreas de las que las personas entrevistadas son responsables, nos encontramos con dos formulaciones distintas que defienden la imperiosa necesidad de hacerlo: una que hace alusión a la propia masculinización de su área (E5.CP) y otra que alude al inexistente trabajo de género que hay en la prestación de servicios por parte de la Administración Insular. Esta última formulación es expresada del modo que sigue por el cargo político en cuestión:

El problema es que ni siquiera se trabaja la igualdad en la Administración [...] No hay conciencia de las desigualdades y la importancia que tiene la prevención. En el Cabildo tenemos prevención, pero no estamos llegando lo suficiente. Todas las áreas deben implicarse en este sentido. Tenemos una media de doscientos y pico casos al mes, no legamos con los servicios que tenemos [E3.CP].

En relación con el propósito de hacer de la igualdad un asunto de toda la institución, el máximo responsable político de la Corporación Insular aboga por incluir el área de Igualdad en Presidencia con el propósito de darle mayor impulso a la necesaria transversalidad de la misma. Así lo exponía en su entrevista:

La existencia de la Consejería de Igualdad no es tan efectiva porque se genera igual esa transversalidad. Lo ideal sería llevar Igualdad desde Presidencia. No es lo mismo a nivel simbólico. La importancia que se le otorgaría a cualquier acción no es la misma si se organiza desde Presidencia que desde cualquier otra área más [E1.CP].

6.1.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO: UNA POLÍTICA TRANSVERSAL Y UNA POLÍTICA INCLUSIVA

Dentro de las cuatro entrevistas que apuestan por la igualdad nos encontramos con distintas formas de entender este fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Con la información con la que contamos²², podemos señalar que hay dos maneras prioritarias de entenderla.

Una, que se da en 3 de los 4 casos, es la que defiende la necesidad de hacer de esta preocupación una política transversal a todas las áreas del Cabildo. Es, por tanto, una visión que incluye lo que se conoce como visión “dual”²³, que integra iniciativas dirigidas a mujeres e iniciativas transversales. Otra, que defiende la puesta en marcha de políticas “inclusivas” que superen lo que se considera una visión desfasada de la igualdad, esto es, aquella que se basa en la puesta en marcha de acciones dirigidas a mujeres. Para ello, se defiende la necesidad de formar e informar sin reconocer las diferencias, sino partiendo del igual valor que poseen mujeres y hombres. Podemos evidenciar estas dos posturas en los siguientes extractos:

22 Debemos tener en cuenta que las entrevistas a cargos políticos se han visto condicionadas por las dificultades de agenda de los/as mismos/as, lo que se ha traducido en entrevistas sumamente cortas, sin posibilidad de ser grabadas y, además, en algunos casos en entrevistas autocumplimentadas enviadas por correo electrónico. Por este motivo, no hemos podido llevar un análisis más profundo de las ideas que construyen la visión de la igualdad que dichos cargos mantienen. Análisis que sí se ha realizado para el personal técnico entrevistado (véase epígrafe 3).

23 La aclaración del concepto “transversalidad” puede consultarse en el epígrafe 2.

POLÍTICA
TRANSVERSAL

Desde Coalición Canaria siempre ha habido una inquietud por las áreas transversales, es decir, que el resto trabaje en clave de igualdad. Antes estaba en Bienestar y ahí tenía poco margen de manobra. Ahora puedo liderar este trabajo [E1.CP].

Falta implicación a la hora de trabajar la igualdad en la Administración. Falta implicación a la hora de trabajar la transversalidad. El tema de la igualdad parece que es solo Servicios Sociales [E2.CP].

POLÍTICA
DISCURSIVA

Estamos suficientemente avanzados como para hacer políticas o acciones concretas para mujeres. Las políticas que se deben llevar a cabo no deberían ser tanto para compensar a las mujeres, sino de dar información. Por ejemplo, en los centros educativos. Hay que actuar en función de las necesidades de las personas [E2.CP]

6.1.3. VALORACIÓN DEL ESTADO DE LA IGUALDAD

Aunque la propia posición de responsables políticos dificulta la claridad a la hora de realizar valoraciones sobre la Corporación que se lidera, podemos afirmar que en dos entrevistas se corroboró la valoración ofrecida por el personal técnico, aquella que afirma que la igualdad como policía pública sigue siendo una asignatura pendiente. En otra de las entrevistas, se hizo especial hincapié en aquello en lo que se había avanzado ofreciendo declaraciones como las que siguen:

La igualdad no sólo consiste en hacer acciones sino en hacer que otros hagan. Tenemos cuidado con imágenes sexistas. Hay sensibilización política y técnica necesaria. Hay que incidir en medidas concretas y efectivas, que se puedan realizar y sean factibles. Formación, sanción, transversalización, impacto social, se cuidan los estereotipos en los soportes publicitarios de las guaguas, etc. [E1.

CP]

En las dos entrevistas restantes no se ofreció valoración, ya que –tal y como alegaron sus protagonistas- no se contaba con la información suficiente como para ofrecer un juicio del estado de la igualdad como política pública ni dentro de su área ni fuera de ella.

**RESULTADOS CUALITATIVOS:
PERSONAL TÉCNICO LOCAL**



7.1. EL ESTADO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO POLÍTICA PÚBLICA LOCAL: LA ASIGNATURA PENDIENTE.

La Isla de Fuerteventura cuenta con seis municipios de diverso tamaño en el que tres de ellos: Tuineje, Betancuria y Antigua cuentan con menos de 20.000 habitantes, mientras que Pájara, La Oliva y Puerto del Rosario superan esa cifra de población (Véase gráficos desde el 1 al 7).

La estructura de los servicios sociales en los seis municipios, sin embargo, es bastante similar, distribuyéndose entre las áreas del Servicio de Información, Valoración y Orientación (SIVO) desde donde se ofrece atención primaria de manera individualizada a aquellas personas beneficiarias de tales servicios; áreas de menores; y áreas de prevención o unidades de la mujer, según el caso, pero que básicamente se dedican a gestionar la prevención de la violencia de género en los centros educativos, y a organizar, en algunos casos, actividades de prevención para la población adulta en el espacio público, y realizar actividades de conmemoración de los días clave ligados a los derechos de las mujeres, el 8 de marzo, y la violencia contra las mujeres, el 25 de noviembre. Solo el ayuntamiento de Puerto cuenta con una Unidad de Atención a las Mujeres Víctimas de Violencia de Género, mientras que para el resto de la Isla, dicha competencia la tiene el Servicio de Atención a la Mujer (SAM) del Cabildo. A continuación, se exponen una serie de extractos de algunas entrevistas donde se menciona lo expuesto en este párrafo:

Mantenemos las campañas que se realizan por el 8M y el 25N, imprimimos los carteles y los colgamos, eso es todo lo que hacemos ahora, aparte de la prevención. [E5. PTL]

Siempre todos los años se hace alguna conmemoración y para el ocho de marzo también, el año pasado lo hicimos en el salón en la plaza de La Oliva pero siempre hacemos un acto, unas veces se hacen obras de teatro, el año pasado hicimos una obra de teatro, que se colocó a alguien que vino y nos ofertó y aceptamos, siempre se hace como un programa de actividades para el 25 y para el ocho... [E1. PTL]

Yo no llevo atención directa, solo prevención, pues la competencia la tiene el Cabildo. [E4. PTL]

Solo los municipios de Puerto del Rosario y Tuineje cuentan con Concejalías específicas de Igualdad. En el caso de Tuineje, ésta ha sido creada tras la última legislatura en 2015. Sin embargo, ninguna de ellas cuenta con personas técnico para poder desarrollar acciones y las tareas que se siguen llevando a cabo se realizan, a efectos prácticos, desde Servicios Sociales. En Puerto del Rosario, por ejemplo, existe el área de prevención y la Unidad de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género dentro del área de Servicios Sociales, a pesar de la existencia de la Concejalía de Igualdad. Por tanto, se puede concluir que la existencia de estas concejalías responden más a una cuestión nominativa o de reparto de áreas de gobierno entre el grupo de gobierno, que a una apuesta real por el trabajo hacia la igualdad y la prevención de la violencia de género, dado que sin personal técnico y sin partida presupuestaria, es muy difícil llevar a cabo acciones con impacto en la población. En los siguientes extractos se puede ver reflejado la dificultad de trabajar sin personal técnico adscrito a un área de gobierno:

....siempre lo que se hacía relacionado con igualdad eran actividades puntuales y siguen siéndolo, actividades puntuales y desde el área de servicios sociales. Creada está, pero realmente se sigue haciendo lo mismo, actividades puntuales. Pero es la única digamos legislatura en la que ha habido una concejalía de igualdad como tal. En la legislatura anterior existía lo que se llamaba el área de igualdad, desde la parte técnica propusimos que se creara el área de igualdad para crear un servicio, pero claro como no había financiación no se pudo concretar en un servicio como tal para trabajar todo el tema de igualdad y demás que es lo que nosotros queríamos, está el proyecto ahí y tal pero no se pudo concretar por el tema de dinero. Y es lo que existía, aquí lo que se hace siempre ha salido de servicios sociales y eso, concretándose en actividades puntuales relacionadas con los días mundiales y otras actividades que también hemos hecho pero puntuales también. [E3.PTL]

Hay una Concejalía de Igualdad que lleva la Concejala Selena que es la misma que la de la Concejalía de Servicios Sociales, pero no tiene técnicas. Actualmente estamos dándole un empujón a la prevención en el área de mujer desde la Unidad Municipal de Atención a Mujeres como una forma de prestar una atención más integral y eficaz. [E2.PTL]

Por tanto, es desde los Servicios Sociales que se asumen las tareas relacionadas con la igualdad y la violencia de género. Los SIVO funcionan como detectores de posibles víctimas de violencia de género, y desde el servicio se deriva a estas mujeres a los recursos de la Isla para la atención a la violencia de género: SAM del Cabildo y Asociaciones (Arena y Laurisilva). La derivación depende de las necesidades de la mujer y de la gravedad del caso, pues si el caso reviste cierta gravedad y, por tanto, necesita ser atendido con premura, se derivan a las asociaciones desde donde se tarda menos en atender porque no tienen tanta presión asistencial como el SAM. Sin embargo, solo desde el SAM se gestionan los informes para la recepción de la Renta Activa de Inserción (RAI) y, por tanto, deben acudir obligatoriamente a dicho servicio para tramitarla.

Existe otro canal de atención a la violencia de género desde el Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA) desde el que las mujeres que lo requieren no pasan por Servicios Sociales, al resto de recursos, también dependientes de la Consejería de Bienestar Social del Cabildo: el Centro de Acogida Inmediata (CAI) o Casa de Acogida (CA).

El trabajo realizado por los ayuntamientos, a nivel municipal, con respecto a la Igualdad y Violencia de Género ha sufrido una reducción importante ante los recortes presupuestarios, experimentados en el marco de la última crisis económica a partir del año 2007. En este sentido, las directrices de la política económica estatal de supresión de fondos para asuntos sociales, provocaron la reestructuración de las plantillas municipales en las áreas de servicios sociales, que fueron las principalmente afectadas.

En todos los ayuntamientos de la Isla se observa un punto de inflexión ante el recorte de personal, dado que el trabajo que más afectado se ha visto ha sido el llevado a cabo en torno a la igualdad y la violencia de

género. Es decir, desde las áreas de Servicios Sociales se ha primado el trabajo asistencial, ante la urgencia de atender las necesidades básicas de la población, sobre la prevención de la violencia de género y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto, a su vez, ha llevado aparejado una serie de cambios en la gestión municipal de la igualdad y la violencia de género.

En torno a los últimos años de la primera década del siglo XXI, las plantillas de las áreas de Servicios Sociales se vieron reducidas a su mínima expresión ante los recortes presupuestarios. Esto supuso que en aquellos ayuntamientos en los que había un/a técnico/a dedicado exclusivamente a temas de prevención de violencia de género o igualdad, esta figura desapareciera o bien asumiera otras tareas, abandonando las primeras o dedicándole mucho menos tiempo y presupuesto. En este sentido, si bien hubo un momento que se podía hablar de equipos de prevención, en la actualidad se cuenta con una persona, que al mismo tiempo asume otras tareas como las de atender en el marco del SIVO o el área de menores.

...es que nosotros lo más que trabajamos es en prevención y llevamos unos cuantos años que poco trabajamos en prevención porque antes teníamos una técnica destinada exclusivamente al área de prevención pero tuvimos que reestructurar el departamento por falta de personal, entonces estamos trabajando muy poco en el área de prevención y lo que estamos haciendo lo estamos haciendo ahora a través como de empresas externas. [E1.PTL]

Hasta hace poco yo también atendía en las UTS. Ahora llevo también el servicio de ayuda a domicilio. [E4.PTL]

El Plan no se llevó a cabo porque se perdió personal y ahora somos dos trabajadoras sociales para cubrirlo todo. Se reduce a asistencialismo. Se ha dejado las actividades de prevención y se han externalizado... [E5.PTL]

Ahora mismo no vamos a poder hacer un segundo plan porque no vamos a poder implantarlo. Hemos priorizado lo urgente, si la gente no tiene que comer... eso es más importante que las terapias alternativas. [E5.PTL]

En los extractos anteriores no solo se evidencia la sobrecarga del personal de servicios sociales, normalmente trabajadoras sociales con las tareas que realizan, sino también se da cuenta de la externalización de la única actividad que se realiza con temática de género: la prevención de la violencia de género en los centros educativos. Existe solo una asociación que se dedica a ello en la Isla, el Club de la Bici Verde. Aunque también hay algún recurso más que hacen este mismo trabajo, tal y como se recogió en las entrevistas. En resumen, la percepción del personal técnico de la igualdad como política pública local pasa por considerarla una asignatura pendiente a la que no se le da la importancia que tiene como problema social. Incluso, en una de las entrevistas, se evidencia que en una situación de falta de personal y población con necesidades materiales, es inevitable primar la satisfacción de necesidades básicas que el trabajo por la igualdad y la prevención de la violencia de género. Esto se deriva de la conjunción o asunción de la igualdad como política pública por parte del área de servicios sociales, cuyos objetivos difieren. Además, esto se da en un contexto de falta de personal y de alta presión asistencial, situación que genera la elección de unas tareas sobre otras consideradas menos “urgentes”.

En este sentido, en las entrevistas se manifiesta la percepción sobre la falta de conciencia, a nivel político y técnico en las administraciones locales, sobre la necesidad de articular una política pública de igualdad con un área de gobierno específica, dotada de personal técnico y presupuesto. Por tanto, se evidencia la consideración de la igualdad como un problema menor o subsidiario ante otras cuestiones de interés público. En los siguientes extractos podemos observar esto en las apreciaciones de dos de las entrevistadas:

Sí, porque además cambia cada cuatro años y tienes que empezar de cero otra vez y cuesta mucho que te entiendan, unos te entienden antes otros después, y claro y después depende de la prioridad

del grupo en general, después estamos hablando de que servicios sociales es una maría, no la quiere nadie, siempre estamos ahí para hacer campaña pero después nada ¿sabes? [E3.PTL].

A la igualdad no se le hace caso, sobre todo cuesta llegar a otras concejalías. [E4.PTL]

A igualdad no se le da importancia, mira dónde estamos, estamos apartadas, mira dónde nos tienen, los de la oficina técnica tienen aire acondicionado y súper sillas y nosotras aquí en estas condiciones. [E4.PTL]

Por último, la mayoría de las entrevistadas aluden al poco conocimiento actualizado que tienen sobre la situación de la igualdad en sus respectivos municipios, dada la inexistencia de estudios o diagnósticos actuales que hayan indagado sobre esta realidad social. En los municipios de Pájara, Tuineje, Antigua, y La Oliva se han hecho estudios sobre la situación de las mujeres, pero requieren ser actualizados ya que han pasado muchos años desde que se llevaron a cabo. Por este motivo, no tenían una visión fundamentada sobre el estado de la igualdad en el municipio. Así lo manifestaba una de las entrevistadas:

Lo primordial es contar con un estudio que nos permitiese conocer la realidad en esta materia en el Municipio de Puerto del Rosario, no sólo de la Igualdad sino de todo lo relacionado con el Área de Mujer lo que permitiría programar con más certeza y partiendo de necesidades sentidas. [E2. PTL]

7.2. LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO: FEMINIZACIÓN Y DESVALORIZACIÓN

Cabe destacar que ninguna de las seis corporaciones locales cuenta con una concejalía que se dedique en exclusiva al trabajo por la igualdad de género y la prevención y atención a la violencia de género. Dicho trabajo se encuentra circunscrito a las concejalías de Bienestar Social o Servicios Sociales, siendo, normal-

mente, una sola persona, la encargada de los temas relacionados con la igualdad y la violencia de género. Además, en el caso de los seis municipios, esta persona es una mujer, dato que constata la segregación horizontal que se produce en el mercado laboral, en general, y en la administración pública, en particular. Es decir, el hecho de que las mujeres se concentren en aquellas profesiones más vinculadas a lo social y los cuidados, como salud, educación o asuntos sociales, específicamente.

A esta segregación horizontal, además, debemos añadir la subsidiariedad otorgada a los servicios sociales dentro de las áreas de gobierno de las corporaciones institucionales, que tiene que ver con la concepción de éstos como sectores pasivos económicos y, por tanto, menos prioritarios (Volio Mongue, 2006). Esto es, si a la igualdad ya de por sí se le confiere un carácter secundario en las políticas públicas, el hecho de circunscribirlas al área de servicios sociales, le confiere una mayor marginalidad dentro de la agenda política. Esta marginalidad, entre otras cosas, viene dada por la feminización de los Servicios Sociales en las instituciones públicas que, a su vez, guarda relación, con la feminización del perfil profesional del trabajo social (Rodríguez-Miñón Sala, 2017). Además, desde esta óptica, las mujeres son las protagonistas no solo entre el personal técnico de tales servicios, sino también entre la población beneficiaria de los mismos. En este sentido, Nuria del Olmo Vicén (s.f., p. 1) señala esta doble concepción asociada al vínculo entre la categoría mujer y la organización de los servicios sociales actuales en España:

La constatación de este modelo se establece a partir de la reflexión sobre dos relaciones conceptuales entre la categoría mujer y la organización actual de los servicios sociales públicos en España. Primero, relación conceptual entre la categoría mujer como proveedora de cuidados y el desarrollo de servicios sociales. En segundo lugar, la relación entre la categoría de mujer como colectivo en riesgo de exclusión social y el desarrollo de servicios sociales destinados a su asistencia y promoción.

Dicha feminización de los servicios sociales queda constatada por la realidad empírica en las administraciones de la Isla de Fuerteventura, donde las áreas de Servicios Sociales, tanto en los Ayuntamientos, como

en el Cabildo, encarnada en la Consejería de Bienestar Social, están mayoritariamente, si no íntegramente, conformadas por mujeres.

El siguiente cuadro ilustra cómo el fomento de la igualdad y la atención y prevención de la violencia de género siguen siendo considerados como “problemas de mujeres” y, por tanto, se encuentran adscritas a las áreas de Servicios Sociales en los ayuntamientos²⁴. Si bien Puerto del Rosario y Tuineje sí disponen de Concejalía de Igualdad, como veremos más adelante, el trabajo relativo a la violencia de género sigue siendo realizado por Servicios Sociales en ambos municipios. Todo ello tiene que relación con una planificación sexista como la que se representa en el cuadro, donde se establece una jerarquía, mencionada anteriormente, entre aquellos asuntos importantes, productivos y, por tanto, relativos a los hombres y aquellos más improductivos, entendidos como pasivos económicos y, por ende, asociados a las mujeres.

A todo lo anterior, cabe sumarle una política económica caracterizada por los recortes presupuestarios que han dado como resultado tanto la reducción del personal técnico de estas áreas de trabajo, como las ayudas económicas destinadas a cubrir necesidades básicas, lo que ha desembocado en una sociedad más desigual en general, en la que es muy difícil incidir en la promoción de la igualdad de género desde su dimensión estructural.

Solo los municipios de Puerto del Rosario y Tuineje disponen de una concejalía dedicada exclusivamente a temas de Igualdad. En el resto, Igualdad es un área circunscrita a las concejalías de bienestar social o asuntos sociales. Sin embargo, en Puerto del Rosario, tanto el Área de Prevención como la Unidad de Atención a Mujeres víctimas de violencia de género están adscritas no a la Concejalía de Igualdad, sino al área de gobierno de Servicios Sociales. En este sentido, se sigue la estructura del Cabildo que si bien dispone de

²⁴ Esto es igualmente extrapolable al Cabildo de Fuerteventura, donde la recién Consejería de Igualdad carece de personal técnico y recursos financieros, y el Servicio de Atención a la Mujer forme parte de la Consejería de Bienestar Social.



Esto es igualmente extrapolable al Cabildo de Fuerteventura, donde la recién Consejería de Igualdad carece de personal técnico y recursos financieros, y el Servicio de Atención a la Mujer forme parte de la Consejería de Bienestar Social.

una Consejería de Igualdad, el Servicio de Atención a la Mujer pertenece al área de Bienestar Social.

Cabe señalar que los municipios de menos de 20.000 habitantes, característica demográfica de cuatro de los seis municipios mayoreros a excepción de Puerto del Rosario y La Oliva, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, no tienen obligación de realizar prestación de servicios sociales generales ni tienen competencias en materia de igualdad ²⁵; así como tampoco tener planes, en este caso, de Igualdad.

Respecto a esto último, y a pesar de que no sea obligatorio en todos ellos, disponen de un I Plan de Igualdad los municipios de Pájara, Antigua, Puerto del Rosario y La Oliva. Ninguno de ellos ha sido evaluado. En función de los datos recogidos, entre aquellos planes que se han implantado en mayor medida encontramos el de Pájara,

²⁵ En este sentido, la Vigente Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, ha venido a restringir aún más, dados los recortes presupuestarios en esta materia, la prestación de servicios sociales a la población de los municipios de estas características demográficas.

tal y como se recoge en el siguiente extracto:

No se ha evaluado, pero sí se han llevado a cabo acciones. Por ejemplo, ahora van a salir desde empleo que en los convenios el 50% de los puestos sea obligatoriamente para mujeres. También se ha hecho la sensibilización escolar que se contempla en el plan. Violencia 0 (protocolo). Otro eje es el bienestar social y la calidad de vida (que se trabaja con población adulta). Otro es participando en igualdad, que son los talleres. Y se hacen más cosas... [E4.PTL]

En cuanto a la segregación vertical –el desempeño, por parte de los hombres, de aquellas categorías laborales superiores en la estructura ocupacional- podemos hacer alusión a las pocas mujeres que han ocupado las alcaldías desde el inicio de la democracia española en Fuerteventura. En este sentido, Betancuria fue presidida por una mujer en la legislatura de 1979 a 1983; Antigua en la legislatura de 2011 a 2015; y La Oliva, que ha sido el municipio con más alcaldesas, en concreto tres legislaturas, desde 2003 a 2015, según datos del Instituto Canario de Igualdad (ICI) ²⁶.

7.3. DIFICULTADES PERCIBIDAS EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las principales dificultades destacadas por las entrevistadas en la gestión municipal del fomento de la igualdad y la prevención de la violencia de género son las siguientes:

26 Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad>.

7.3.1. FALTA DE CONCIENCIA POLÍTICA Y TÉCNICA

Esta es una de las principales dificultades percibidas por las entrevistadas de cara a establecer una política pública local por parte de sus respectivas administraciones. En primer lugar, se destaca la falta de conciencia de la importancia del trabajo por la igualdad en el nivel político, fundamental para impulsar el trabajo técnico. De esta falta de conciencia se deriva la inexistencia de concejalías de igualdad en cuatro de los seis municipios, aunque en uno de los dos restantes ésta se ha establecido de manera reciente en la última legislatura. Sin embargo, y como se mencionó anteriormente, las dos concejalías de igualdad de la isla no están dotadas ni de personal técnico ni de presupuesto, respondiendo más a una cuestión estética que ética, dado que no se puede hablar entonces de una apuesta real por la igualdad. En los siguientes extractos se pone de manifiesto la percepción sobre la falta de sensibilización política ante la igualdad como política pública:

Entonces hubo hace muchos años, no sé si fue en la legislatura del noventa y nueve al dos mil tres, se hizo una intentona de... no estaba yo, sí estaba pero lo hizo otra compañera, de plan de igualdad, pero no se conc retó tampoco. No fue a pleno ni nada, no hubo consenso y demás y no se aprobó porque el pleno no voto por él. No hubo eh... no votaron, entonces como no hubo una mayoría que votara por él esto pues no... [E3. PTL]

La técnica de menores de este ayuntamiento intentó coordinarse con otras áreas pero aquí no hay un político que lo imponga o esté muy interesado, no se hace nada y no lo hay. [E4. PTL]

Desde la entrevistas, se entiende que es fundamental la apuesta política para que el trabajo por la igualdad sea real y efectivo, teniendo en cuenta que una concejalía sin personal ni presupuesto no puede generar acciones con impacto en la realidad social que pretende intervenir. Sin recursos económicos o humanos es inviable una política pública de igualdad.

7.3.2. FALTA DE RECURSOS

La falta de recursos económicos y humanos es otra de las dificultades planteadas por las entrevistadas para la realización de acciones destinadas al fomento de la igualdad y la prevención de la violencia de género. Esta dificultad es percibida en dos sentidos. Por un lado, imposibilita la ejecución de acciones dentro del área de servicios sociales o de las dos concejalías de igualdad y, por otro, ante la carencia de personal, se le da una mayor importancia, en una de las entrevistas, al trabajo asistencial ante la escasez de recursos por parte de la población, que al trabajo por la igualdad de género.

Esta es una de las dificultades más comunes actualmente en muchas administraciones públicas, donde se acusa la gran carga de trabajo y, por tanto, la falta de personal, como uno de los principales obstáculos para llevar a cabo diferentes actividades. De hecho, una de las consecuencias de ello, es la externalización del trabajo de prevención en los centros educativos, ante la excesiva carga de trabajo del personal de servicios sociales. En este sentido, se alude incluso a la dificultad de atender a la población más necesitada desde la labor asistencialista, generando largas listas de espera ante la falta de personal y la mayor población que requiere atención en el momento actual de altas tasas de paro.

En los siguientes extractos podemos observar la falta de recursos económicos como causa de la falta de personal y, por tanto, de generar una concejalía de igualdad con capacidad de llevar acciones a cabo, así como la carga asistencial de los servicios sociales en otro de los municipios:

A partir de 2015, en la legislatura anterior existía lo que se llamaba el área de igualdad, desde la parte técnica propusimos que se creara el área de igualdad para crear un servicio, pero claro como no había financiación no se pudo concretar en un servicio como tal para trabajar todo el tema de igualdad y demás que es lo que nosotros queríamos, está el proyecto ahí y tal pero no se pudo concretar por el tema de dinero. [E3. PTL]

...pero también lo tuvimos que dejar, porque al final no había área de prevención y también dijimos oye, tampoco podemos abarcarlo todo con el trabajo que tenemos, si no hay personal no hay personal y el consejo que estaba en aquel momento dijo que había que reestructurar y reasignarlo a asistencias porque la lista de espera era horrible. [E1. PTL]

7.3.3. ESCASA COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL

Como consecuencia de la falta de personal y la consiguiente carga de trabajo del personal técnico de las administraciones locales, se da una menor coordinación entre áreas de gobierno llegando a ser casi inexistente. Aunque el trabajo coordinado no debe confundirse con la transversalidad de género, sí que el primero posibilita el segundo o, al menos, en un contexto de poca concienciación, la coordinación ayuda a que se tome conciencia de la importancia de aplicar la perspectiva de género al desarrollo de actividades por área. Sin embargo, en algunas de las entrevistas se manifiesta que ya no se dan este tipo de coordinaciones o reuniones entre áreas, debido precisamente a la falta de recursos humanos, tal y como se muestra en el siguiente extracto:

Cada vez tenemos menos reuniones interdepartamentales por falta de personal. [E5. PTL]

7.3.4. CENTRALIZACIÓN DE SERVICIOS EN LA CAPITAL

En una Isla con la extensión de Fuerteventura, una de las dificultades percibidas en el trabajo de atención a la violencia de género es la centralización de los servicios en la ciudad capitalina, Puerto del Rosario. Dado que el Servicio de Atención a la Mujer está centralizado por el Cabildo, con sus dependencias en la capital, se percibe que este recurso no es igualmente accesible para todas las mujeres de la Isla. Sobre todo, en los

casos de los municipios sureños, más alejados de la ciudad que, por ejemplo, La Oliva y Antigua. La atención psicológica del SAM se presta una vez por semana en diferentes municipios, entre ellos, Tuineje y Pájara. Sin embargo, la población que vive en Pájara casco, se desplaza a Tuineje por la mayor cercanía que con Morrojaable, otro de los núcleos poblaciones de la costa del municipio de Pájara. Esta situación es percibida como un problema a la hora de atender a aquellas mujeres que lo necesitan y para las que acudir a los servicios sociales municipales no es una opción. Cabe tener en cuenta que en los núcleos poblacionales pequeños hay menos posibilidades de preservar la intimidad en casos en los que ésta juega un papel importante, como es el de la violencia de género. La poca descentralización de los servicios de atención a la mujer es vista, por tanto, como un déficit de los recursos insulares para la violencia de género. Así se muestra en las entrevistas realizadas al personal técnico de los dos municipios más alejados de la capital:

... entonces a lo que yo voy es que el ciudadano lo termina pagando todo, termina pagando las consecuencias de esa no descentralización [...] porque el SAM suele venir una psicóloga y debería de venir el equipo, pero solo viene la psicóloga, por qué no lo sé, no lo entiendo, no hay forma de entenderlo. Y como le decimos a las mujeres que para que la vea la trabajadora social se tiene que ir a Puerto, es que la mujer diga lo que diga tiene razón, si se enfada tiene razón, porqué la mujer de Puerto sí y la de aquí no, o sea es que no lo entiendo. Entonces yo creo que sí se puede mejorar mucho, el cabildo debería tener más presencia. Así como a puesto oficinas de atención al ciudadano, que es el papelito el registro y no sé qué, también se puede investigar en descentralizar otras cositas. [E3. PTL]

Que baje a Morro también la trabajadora social del SAM, no solo la psicóloga. Si no quieren delegar en los ayuntamientos pues que bajen ellas. [...] A Pájara le hacen falta más servicios, está retrasada en todos los servicios, esto parece una doble o triple discriminación. [E4. PTL]

7.3.5. FALTA DE LIDERAZGO INSULAR EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD

Tal y como se exponía en el epígrafe 5.3., existe la percepción del Cabildo como institución no ejemplarizante en materia de igualdad. Es decir, el Cabildo tiene una consejería de igualdad de reciente creación que no está dotada de recursos humanos ni financieros para poder desarrollar una labor acorde al problema social en el que pretende intervenir. En este sentido, se observa entre las entrevistadas una falta de liderazgo de la administración insular en esta materia. De hecho, se podría asociar la falta de visibilidad e importancia otorgada a la igualdad desde el Cabildo, con la carencia de políticas públicas de igualdad municipales, y el poco trabajo realizado desde los ayuntamientos en esa línea de acción. Del siguiente modo, lo planteaba dos de las entrevistadas:

[El Cabildo] que lidere y que cuente evidentemente con el ayuntamiento, claro que sí porque es importante contar con el ayuntamiento, pero no dejarlo en manos del ayuntamiento como es la pretensión que ha habido estos muchos últimos años, porque y te lo digo que es la pretensión... [E3. PTL]

Creo que deberían liderar el tema de reciclarnos, dar información para actualizarnos. [E5. PTL]

7.4. PROPUESTAS

A continuación se recogen las propuestas planteadas por las personas entrevistadas de cara a la mejora de las políticas públicas de Igualdad en los ámbitos locales e insular:

CABILDO	Liderazgo y promoción de las políticas públicas de Igualdad
	Coordinación de recursos de violencia de género
	Implementación de programa formativo para personal técnico municipal
	Descentralización de todos los servicios de atención a la violencia de género
	Consideración a la especificidad de los municipios más alejados de la capital
AYUNTAMIENTOS	Más recursos humanos
	Mayor sensibilización
	Necesaria formación al personal técnico
	Creación de Concejalías de Igualdad con recursos humanos y económicos
	Implementación de diagnósticos de la situación de la desigualdad entre hombres y mujeres
	Mayor importancia política a la Igualdad como política pública

**RESULTADOS CUALITATIVOS:
ORGANIZACIONES SOCIALES PRO-IGUALITARIAS**



8.1. PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES ENTREVISTADAS

Se han entrevistado a siete pequeñas organizaciones sociales que incluyen dentro de su trabajo la defensa de la igualdad de género en distintos ámbitos de la realidad social. Entre éstas se encuentran aquellas que trabajan directamente en el fomento de la igualdad y en la lucha contra la violencia de género, como son la asociación Arena y Laurisilva, el Club de la Bici Verde, Renacer Violeta y Señoras Feministas. Estas organizaciones -a excepción de Señoras Feministas- complementan parte del trabajo de asistencia y prevención del Servicio de Atención a la Mujer del Cabildo de Fuerteventura. Asimismo, se ha contactado con otras organizaciones que bien incluyen dentro de sus objetivos la consecución de la igualdad de género o bien trabajan en dimensiones de la vida social marcadas por la desigualdad de género. Ejemplo de estas últimas son la asociación Entre mares, el colectivo Altijay y la organización Las Kellys. A continuación, se detallan sus principales características, tal y como fueron planteadas en las situaciones de entrevista.

Nombre	Objetivos	Servicios y/o acciones	Relación con el Cabildo
Arena y Laurisilva	Apoyar y asesorar a las mujeres víctimas de violencia y de discriminación por motivos de género.	Centro de apoyo a la mujer // Sensibilización y prevención en centros escolares // Derivaciones que les llegan de la policía, la guardia civil, de centros médicos y servicios sociales	Subvención de buena parte de los servicios ofrecidos // Reunión con el SAM por iniciativa de la organización
El Club de la Bici Verde	Sensibilización y prevención de la violencia de género // Concienciación sobre la importancia de la igualdad para la transformación social	Sesiones educativas para favorecer la prevención de la violencia.	Subvención de buena parte de su actividad preventiva.
Renacer Violeta	Lucha contra la violencia de género	Asesoramiento jurídico // Asesoramiento social // Asesoramiento psicológico // Prevención y sensibilización (Tuineje, Puerto del Rosario y Antigua) // Atención a menores	Subvenciones concretas a proyectos // El SAM les deriva casos a nivel informal, porque tiene lista de espera.
Entre mares	Atender los derechos de la población migrante y favorecer la interculturalidad	Servicio de atención, asesoramiento e información // Integración y convivencia intercultural	Subvenciones limitadas a proyectos // Espacio cedido por el Cabildo.
Altijay	Defensa de los derechos de la población LGTBIQ	Información, asesoramiento y orientación // Sensibilización // Pruebas rápidas	Trabajo coordinado, principalmente, con el Punto de Información Sexual
Kellys	Visibilizar las condiciones de explotación de las camareras de pisos y favorecer la consecución de unas condiciones laborales más justas	Grupo de apoyo para las mujeres Denuncia y transformación	Ninguna
Señoras feministas	Apoyar a las mujeres en su proceso de toma de conciencia feminista ofreciendo un lugar seguro para el	Espacio feminista de ayuda mutua Denuncia del machismo en la sociedad y las instituciones	Colectivo no registrado // Actividad social más alejada del mundo institucional //

8.2. OBSTÁCULOS PARA LA IGUALDAD IDENTIFICADOS POR LAS ORGANIZACIONES SOCIALES ENTREVISTADAS

En este epígrafe se presentan los obstáculos que las organizaciones entrevistadas identifican como impedimentos para la igualdad de género. En primer lugar, se van a exponer aquellos que dificultan la justicia de género en la Isla (tres primeros subepígrafes) y, en segundo lugar, los que entorpecen la consecución de los objetivos de las distintas organizaciones de la sociedad civil. Únicamente se han expuestos aquellos aspectos que fueron tipificados como “obstáculos” por los sujetos que participaron, lo que no significa que esta lista agota el diagnóstico que las organizaciones sociales hacen. Para lograr una visión más panorámica, es necesario también revisar el listado de propuestas ofrecidas por las mismas y presentadas en el epígrafe 7.3.

8.2.1. PREOCUPACIÓN SUPERFICIAL SOBRE LAS CUESTIONES DE GÉNERO

Existe cierta consolidación de la idea de que el alcance de la configuración de la desigualdad de género como un problema público es limitado. En la mitad de las entrevistas, las asociaciones exponen que es necesario superar la preocupación superficial en relación con la igualdad de género. Defienden que tanto la sociedad en general como las instituciones políticas y educativas deben “pasar de lo políticamente correcto” a una convicción profunda y con consecuencias prácticas. Por ejemplo, una de las organizaciones lo expresaba del siguiente modo:

Yo en principio creo que la palabra feminismo sigue estando mal vista, hay como escepticismo en la sociedad de que eso no hace falta, que ya somos iguales y que incluso algunas veces nos dan privilegios y eso es anticonstitucional. Eso lo he oído yo en la calle, como “que por qué, y por qué vas tu”, hablando por ejemplo en el proyecto este [...] Mujeres Tecnológicas, que es para empoderar a la mujer en la empresa, y, bueno con esta coletilla de las nuevas tecnologías, y amigos, no te hablo de instituciones sino simplemente amigos, me dicen “y por qué mujer, y por qué van solo las mujeres”. Entonces, hay que estar siempre explicando por qué. Entonces eso sí que un poco hace falta explicarles a hombres y a mujeres, incluso a los jóvenes, a todos, que todavía hace falta y va a hacer falta durante mucho tiempo políticas de igualdad. Eso en general, ya con la institución que no separamos nosotras que estamos concienciadas quién es la Concejala de igualdad del Ayuntamiento dice mucho, que es que no hacen nada, nada de nada que yo sepa. A lo mejor hacen algo en el instituto, los institutos dando charlas, yo no tengo ni idea. En el cabildo, sé que tienen presupuesto porque yo voy a hacer un concierto mañana de Guineo y dije como la idea ha sido mía porque yo quiero que las chicas senegalesas vean a Guineo y tal, bueno pues nosotros cobramos normalmente tanto, pero bueno, como fue mi idea tampoco es que me quiera aprovechar de este proyecto y me dijeron “no pasa nada, igualdad tiene dinero”, es como que hay dinero, pero no hay voluntad de llegar al objetivo, eso es lo que yo veo en general [E7.OSC].

En este aspecto, las organizaciones sociales se alinean con el personal técnico entrevistado en su juicio sobre la escasa concienciación existente alrededor del problema de la desigualdad de género. En especial, con aquellas justificaciones que hablaban del carácter “simulado” de esta preocupación en la Corporación Insular, aunque entre aquellas personas que tienen un contacto directo con el personal del SAM -a través del trabajo de prevención- el juicio de esta “formalidad” o “superficialidad”, desaparece ²⁷. En éstas últimas, dicho juicio se dirige especialmente a la institución educativa, tal y como podemos leer en los siguientes fragmentos:

27 De hecho, en dos de las tres asociaciones que trabajan la prevención de la violencia de género y el fomento de la igualdad se hace una defensa explícita de la necesidad de que al SAM se le dote de más recursos. Además, en estos dos mismos casos la relación con el personal del SAM es definida de muy buena. Sólo en una entidad reconocen haber tenido problemas en el pasado con determinadas personas del equipo. Situación que fue señalada -por iniciativa propia- por el personal entrevistado del SAM y reconocida como conflictiva, en la medida que el “estilo” de acompañamiento de las mujeres por parte de la asociación les parecía, en ocasiones, problemático.

Mujer1: Los propios centros deberían ser un poco más flexibles y destinar un poco de... A ver, yo entiendo también que los profesores tienen que dar sus temáticas y demás, pero ser un poco más flexibles y dejar fluir un poco más estos temas que también favorece a la educación de los chavales.

Mujer2: Lo que sí hay es falta de concienciación [con el equipo docente...]

Mujer1: Porque te encuentras...exacto, falta de... [se pisan cuando hablan]

Mujer2: Y dentro de su plan de centro que tienen que planificar actividades durante todo el año, pues que se tomen en serio el tema de la igualdad, que no sea únicamente una actividad que se haga el veinticinco de noviembre y el ocho de marzo.

Mujer3: En teoría también debería de haber en cada uno de los centros una coordinadora de igualdad...

Mujer 2: y realmente las hay, no en todos, pero realmente sí las hay, pero...

Mujer 3: pero no hay muchas que estén por la labor [E6.OSC]

[La figura del coordinador de igualdad en los centros educativos] depende un poco de la persona, es decir, hay veces que así entre pasillos te dicen: 'bueno he optado por esta acción pues porque me va bien', es decir, que hay veces que no sé si es por vocación o porque también a nivel personal pues te viene bien para tener una permanencia en el centro [E2.OSC]

Por otro lado, y desde la organización más alejada del mundo institucional, las personas entrevistadas hacen especial hincapié en lo complicado que es vivir con conciencia de género en una sociedad machista y patriarcal en todas sus dimensiones. Es decir, expresan el hecho de que superar la preocupación superficial

de la desigualdad de género tiene un coste. Estas mujeres cuentan cómo esa nueva toma de conciencia ha tenido implicaciones en sus vidas cotidianas y cómo han pasado a ser ciegas antes las cuestiones de género a verlo todo con una nueva e irreversible mirada feminista.

Mujer1: [...] Mira yo realmente me he dado cuenta de último. Yo tengo 48 años y yo desde los 45 para acá es como si me hubiera quitado una venda que me puse. Yo antes yo me daba mucha cuenta, sí de los malos tratos o la familia [...] pero esto de toparte de frente con el machismo, con todo lo que está pasando, de verlo más claro lo que está pasando y lo que pasa en realidad, ¡que yo he tenido problemas hasta en mi propia casa! [...] Es doloroso porque te lo topas ya más clarito, ya lo ves y dices ¡buff pues aquí habría que empezar por la base, vamos, por el Estado mismo!

Mujer2: Claro, porque es como una mochila que llevamos veinticuatro horas, veinticuatro horas desde que vemos y empezamos a ver la realidad. No es una camiseta que nos podamos quitar y sólo me la pongo los jueves y sólo los jueves soy feminista ¿no?, cuando vemos esta realidad y llegamos a esta situación o a tomar conciencia de esta situación, no ha y vuelta atrás y esa toma de conciencia también genera rabia, impotencia, contradicciones [...] Entonces me refiero, no sé cómo explicarlo, pero que nos afecta en lo personal, que evidentemente también nos afecta en lo personal [E7. OSC].

8.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA ISLA: TERRITORIO Y CONTROL SOCIAL

Las largas distancias que separan el norte y el sur de la Isla son consideradas un problema para la atención a la violencia de género por dos de las tres organizaciones que, además de asistir, llevan a cabo labores de sensibilización y prevención en los centros escolares. De hecho, es uno de los impedimentos que el SAM ha intentado mitigar con el traslado de la psicóloga dos veces en semana a Gran Tarajal y Morrojable (véase epígrafe 5.3) y uno de los argumentos ofrecidos por una de las organizaciones para explicar por qué se concentran en determinados municipios.

De acuerdo con lo expuesto, por un lado, el hecho de que los recursos se concentren en Puerto del Rosario excluye a las mujeres que no viven en este municipio de los mismos. Por otro, la posibilidad de situarlos en todos los municipios, incluidos los más pequeños y rurales, es valorada como problemática por el hecho de que muchas mujeres se someterían al control social, a la vigilancia propia de los espacios menos despersonalizados. Así lo expresa una de las personas entrevistadas:

[Las asociaciones de mujeres] no suelen durar porque se encuentran luego con problemas más burocráticos, con que de...nosotras estamos en Puerto, pero si a lo mejor te estableces en Tuineje, la mujer de Tuineje no va a ir. No, todo el pueblo va a ver que va a ir ella. [...] Entonces los recursos son siempre necesarios sobre todo en las zonas rurales y en el sur de la isla que parece que está aquello de la mano de Dios. Nosotras ahora estamos yendo a atender, porque antes nada más iba la psicóloga de SAM por ejemplo. Ahora va nuestra psicóloga también, pero si tiene que ir la trabajadora social o tengo que ir yo también vamos. Entonces por un lado estaría muy bien que hubiera más recursos, pero si las mujeres se animaron a usarlos y a no tener miedo y dar el paso que es bastante difícil. Entonces, por eso también incidimos nosotras bastante en la sensibilización y en la información [...] Como esto, mira en la estadística [enseña una tabla de datos] que en Betancuria...

Un caso

En el año 2015 un caso en el año 2016 el caso es cero, esto no se lo cree nadie, no se lo cree nadie [E1.OSC].

Además, una de las asociaciones defiende que la interiorización de los roles de género tradicionales es mayor entre los y las menores de las zonas rurales y que, en este caso, esto un obstáculo para la normalización de igualdad entre mujeres y hombres en Fuerteventura. Cuestiones todas ellas que deberán ser tenidas en cuenta para la puesta en marcha de los cambios que afectan a las Administraciones Locales con la firma del Pacto de Estado contra la Violencia de Género: mayor protagonismo en las competencias en violencia de género y en la promoción de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

De igual modo, una de las organizaciones expone que es un obstáculo que exista un interés tan desigual por parte de los municipios en la atención a la violencia de género y que es necesario que haya una política coordinada a nivel insular.

8.2.3. LA DESPROTECCIÓN DE LAS MUJERES EN EL JUZGADO: CARENCIA DE FORMACIÓN, SENSIBILIDAD Y ALTA MOVILIDAD

Dos de las tres organizaciones sociales que ofrecen atención a las mujeres que sufren violencia hacen especial hincapié en el hecho de que el Juzgado es un lugar hostil para éstas, en el que la falta de sensibilidad y formación es un constante. Así lo expresaba una de las personas entrevistadas:

Yo creo que donde la mujer está más desprotegida -y esto no se si tenías la pregunta, pero si no te lo voy a decir-es en el juzgado. En el juzgado de violencia de género de Fuerteventura, que funciona fatal. Cuando hablamos de la doble victimización pues que vamos a intentar pararla, aquí la doble victimización y la triple y la cuádruple. Muchas veces hacen sentir a la mujer culpable, bueno muchas veces no, la mayoría de las veces, porque no es una mujer o dos mujeres son casi todas las mujeres que han interpuesto denuncia vienen contando eso, de cómo las tratan por parte del funcionario, como las tratan por parte de la fiscal, y como las tratan por parte del juez. Que ahora hay un juez, pero antes había una jueza entonces, por mucho que diga el convenio de Estambul, por mucho que el consejo general del poder judicial el pacto de estado diga que los agentes que intervienen con las mujeres tienen que estar debidamente formados, yo creo que en el juzgado nadie está formado, adecuadamente por lo menos, no. [...] Y formación en violencia de género no es la ley solamente, sobre todo es comprender por qué la mujer está en esa situación y por qué se le ha dado ese caso y por qué ahí parece que me estás mintiendo y que tienes que demostrar que lo que me dices es verdad [E1.OSC].

Al mismo tiempo, a esta situación hay que sumarle la alta movilidad de los jueces en la Isla, lo que dificulta la previsión en el asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género, tal y como lo expresa el

siguiente extracto:

Yo una de las dificultades que encuentro es el tema de la movilidad de los jueces, que es impresionante. Tú date cuenta que como Fuerteventura es una plaza o Puerto del Rosario no es una plaza apetecible, que a lo mejor es un problema en ese sentido, yo desde que conozco los juzgados ha habido tres o cuatro jueces distintos en un año. Y eso da sensación pues de no tener un rumbo fijo, de no saber qué va a pasar, no saber cómo traducir a esos jueces, porque tú sabes que al final hay personas que tienen una cierta sensibilidad en esta materia y los hay que no la tienen [E6.OSC].

8.2.4. RECURSOS MATERIALES, HUMANOS Y SIMBÓLICOS LIMITADOS

Las organizaciones sociales que se encargan de realizar la prevención educativa de la violencia de género por medio de subvenciones con el Cabildo, expresan la insuficiencia de recursos –tanto propios como públicos- para realizar un verdadero proceso educativo transformador, así como para atender social, jurídica y psicológicamente a las mujeres que lo precisen. Específicamente, en las entrevistas nos encontramos con las tres siguientes carencias expresadas:

- Lo espacios cedidos para llevar a cabo las atenciones a mujeres en los municipios no siempre están disponibles (Arena y Laurisilva).
- Los perfiles especializados en género son escasos en la Isla y dificultan la delegación de tareas entre las personas de la organización –sobre todo, cuando son pequeñas- y encontrar relevo generacional (Bicicleta Verde).
- Los recursos financieros son limitados, en especial para llevar a cabo el proyecto del Punto de Encuentro Familiar, un servicio informal que está ofreciendo la entidad ya que no existe ninguno en la Isla, tal y como

exige la Ley de Igualdad de Canarias (Renacer Violeta) ²⁸.

Por otro lado, la organización encargada de atender los derechos de la población migrante y favorecer la interculturalidad, expresa como problemático el mínimo reconocimiento público que tiene el tema de la inmigración y, en especial, la situación que viven las mujeres inmigrantes en la Isla. Éstas sufren una discriminación que es adjetivaba como múltiple por la persona entrevistada, tal y como se expone en el siguiente extracto de su entrevista:

[...] Las mujeres extranjeras (que ya son más las de origen latinoamericano que las de origen africano) tienen la doble dificultad, la doble discriminación: las que no tienen residencia permanente de que puedan ser despedidas, si se sindicán, si se reivindican, si están un poco representantes sindicales. Entonces, hablar de mujeres extranjeras es hablar de mujeres, pero con la doble discriminación y con la doble dificultad de que también tiene que atender a otros ámbitos. A veces pedimos, exigimos que se integren, [pensamos] “que mira que son de estar en su casa con sus hijos”, pero vete tú a decirle a tu abuela o a mi abuela en aquel momento, en un momento dado en este país... porque no tenemos la memoria de eso, de decir, que tú tenías que ir a trabajar y no ocuparte de tus hijos y de tu marido ¿sabes? Entonces, también los agentes sociales que intervienen yo creo que también habría que hacer una reflexión sobre eso, porque en muchos proyectos es como yo te vengo a salvar porque eres mujer extranjera musulmana, te vengo aquí a salvar porque estás en el error. Entonces mucho de los proyectos y -eso detecto también en la Isla- están hechos también desde esa óptica y eso no puede ser, eso no puede ser porque no funciona. Entonces a veces hay que sumergirse, mantener un poco el aire de tu cultura y meterte en la otra y bucear en la otra sin tu aire, sin tu aire de origen, entonces yo creo que ahí hay mucho por hacer. [E3.OSC].

La falta de reconocimiento público del fenómeno migratorio ha conllevado, además, la mistificación o la deformación del mismo, incluso entre sus personas protagonistas; lo cual tienen importantes consecuencias

²⁸ Esta carencia económica también es detectada por dos organizaciones sociales más que trabajan de forma indirecta el fomento de la igualdad de género.

para sus vidas. Primero, desconocen a qué se enfrentan para regularizar su situación en España, aunque sean hijos o familiares de personas con la nacionalidad española²⁹. Segunda, favorece que las mujeres –las cuales son cada vez más numerosas y con mayor formación- terminen trabajando en ocupaciones informalizadas y de baja cualificación como son el servicio doméstico y la atención a la dependencia.

Esto está haciendo un daño horroroso, porque yo a diario veo a cubanos, ecuatorianos, colombianos, peruanos, uruguayos, argentinos [que vienen con los visados de excepción o con la reagrupación familiar] y me preguntan que qué pueden hacer para trabajar. Yo les digo: “nada, usted no va a poder trabajar, a no ser que no trabaje en la economía sumergida” Que es lo que está pasando también, y esto hay que decirlo así, esto hay que decirlo así. Entonces dicen “ya, y entonces hasta cuando” y digo: “pues hasta dentro de tres años, que puede usted solicitar el arraigo social por residir en la isla”. [...] Entonces todas estas personas se quedan con la boca como tú o más, porque primeramente no tienen mil y pico euros para retornar a su país, que es lo que les cuesta el boleto y se van a quedar aquí. [...] Esto es un problema muy serio en estos momentos, muy, muy, muy serio. Entonces, en resumen, nuestro perfil: personas muy jóvenes, de 25 a 45 años, familias completas, con hijos menores de edad y mujeres y un alto grado de mujeres que, efectivamente, -ya lo que estamos- vienen con formación pero que como siempre, desde los 14 años que yo llevo trabajando en extranjería, están ocupando nichos laborales como es el servicio doméstico y la atención a la dependencia.

8.2.5. LA DINÁMICA DE LAS SUBVENCIONES DEL CABILDO

Dos de las organizaciones entrevistadas han comentado que los tiempos de la Administración insular para

²⁹ Para acceder a la tarjeta de familiar comunitaria hay que cumplir una serie de requisitos como acreditar que en el último año el familiar comunitario ha estado enviando dinero a la persona solicitante, que ésta no trabajaba en su país de origen, que el familiar comunitario tiene medios económicos para mantener al solicitante y que ha contratado un seguro médico privado.

hacer efectivo el pago de las subvenciones concedidas a los proyectos es un obstáculo para el desempeño de sus funciones. En concreto, hacen referencia al hecho de que los proyectos sociales deben comenzar sin estas partidas presupuestarias que, en muchas ocasiones, esto supone comenzar con recursos muy escasos o tener que esperar a tener el dinero concedido para intervenir³⁰. Situación que se agrava porque el período de ejecución debe estar dentro del año natural, aunque la convocatoria y la resolución se publique tardíamente, tal y como se explica a continuación:

Eso es un gran problema que nos encontramos las asociaciones con respecto a las subvenciones, que en momentos se sacan las convocatorias, suelen salir tarde, luego mientras se analizan los proyectos se resuelve el periodo, la resolución también es tarde y luego el periodo de ejecución tiene que ser el año natural. Entonces eso nos limita muchísimo cuando tenemos falta de fondos, si tuviéramos dinero para poder ir tirando, pues bueno puedes atreverte a poner en marcha un programa sin tener la resolución en firme, pero es que incluso aun teniendo la resolución muchas veces es que tenemos incluso que esperar a que nos ingresen para poder empezar las actividades y eso es un gran problema que nos encontramos las entidades que dependemos de subvención [E6.OSC].

³⁰ Hemos descubierto que existe entre las distintas organizaciones un conflicto latente sobre el modo de relacionarse con las instituciones públicas. Unas hablan con total normalidad de cierta dependencia de las instituciones para llevar a cabo determinados proyectos, mientras que otras censuran que las OSC hayan sido fagocitadas por la lógica de las subvenciones olvidando su carácter ciudadano, activista y de base. No obstante, como supera las pretensiones de este informe no ha sido señalado en el mismo

8.3. PROPUESTAS

Se agrupan todas las propuestas lanzadas por las OSC para mejorar el fomento de la igualdad y la atención de la violencia de género por temas sobre los que giran y público al que van dirigidas. Como se observará hay situaciones que, a pesar de no ser reconocidas por las personas entrevistadas como obstáculos, pueden ser interpretadas como tales. En cualquier caso, es importante tenerlas en cuenta de cara a las conclusiones de este documento.



Propuestas	Temas	Público
Sensibilización y educación a toda la ciudadanía teniendo en cuenta que el cambio es necesario a todos los niveles: micro, meso y macro (de lo personal a lo macroestructural)	Sensibilización y promoción de la igualdad	Ciudadanía en general
Establecer un código ético de conducta antisexista en las instituciones		
Cuidado con las imágenes que se transmiten de la mujer desde los organismos públicos		
Promoción de un ocio educativo e igualitario y acabar con las ferias y certámenes de belleza.	Reconocimiento de la mujeres y de lo femenino	Instituciones políticas en general
Mayor reconocimiento y visibilidad de las mujeres en las ciudades y pueblos		
Recuperar la historia de Fuerteventura desde la perspectiva de género, recordando lo que el trabajo y saberes de la mujeres posibilitó		
Comarcalizar recursos y servicios	Optimización de recursos	
Crear “desde abajo” las respuestas a las necesidades de las mujeres, sean migradas o no	Participación de las mujeres	
Planificación del tratamiento de la igualdad de los centros educativos y supervisión de la coordinación de igualdad		
Introducir formación y reflexión parental en las Asociaciones de Padres y Madres de los centros educativos		
Asignatura permanente en los centros escolares		
Revisión integral de los centros educativos desde la perspectiva de género. En los textos, las referencias, el currículo oculto, etc.	Revisión y reformulación de la educación formal en clave de género	Centros educativos
Ofrecer un ciclo o módulo que especialice en el tema de la igualdad de género.		
Formación específica en toda la Adjudicatura y en la Administración de Justicia.	Formación	Juzgados
Crear algún tipo de recurso y/o servicios que trabaje desde el punto de vista de los hombres y que gire en torno a las masculinidades		
Que la mujer no sólo sea protegida si ha denunciado		
Más recursos de inserción sociolaboral de las mujeres que han sufrido violencia		
Mayor diversidad de recursos alojativos, que no estén juntas las mujeres de acogida inmediata con las que están en otro proceso		
Recursos específicos para mujeres mayores y para mujeres jóvenes (no por el hecho de ser mujer se tienen las mismas necesidades)		
Reconocer el problema de la población migrante y las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres migrantes		
Apuesta decidida por incluir la interculturalidad en el análisis de la desigualdad de género y viceversa		
Favorecer un plan de igualdad insular que recoja la realidad LGTBIQ o aquellas desigualdades que se interseccionan por el hecho de ser mujeres y pertenecer –o ser reconocidas por los otros/as- al colectivo LGTBIQ (mujeres con orientaciones del deseo no normativas, mujeres con expresiones de género no normativas, mujeres transexuales, etc.)	Miradas sobre el género: multidimensionales, antiesencialistas e interseccionales	Diseñadores/as de la política pública de igualdad o justicia del género del Cabildo de Fuerteventura
Cambio en el fenómeno de la inmigración que no está siendo atendido: cada vez más mujeres y más formadas		
Repensar la paternalidad subrogada		

**RESULTADOS CUALITATIVOS:
OTROS RECURSOS INSULARES PARA EL**

**FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA
ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

9

Además de las administraciones públicas –Cabildo y Ayuntamientos- y el tejido asociativo, existen otros recursos en la Isla para el fomento de la igualdad y la atención y prevención de la violencia de género (véase mapa de recursos en Anexo). Se trata de otros actores que intervienen en esta área de la realidad social, que suponen el quinto perfil integrado en la muestra del presente estudio, y al que hemos denominado otros agentes institucionales (OAI). Estos otros agentes institucionales son los siguientes: Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (CFSE) y la Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Administración del Estado en Fuerteventura. Por otra parte, en torno a la prevención de la violencia de género y el fomento de la igualdad, existen dos figuras relevantes en los ámbitos de la salud y la educación. En el primero, se encuentra la Red Canaria de Escuelas Promotoras de la Salud, donde se trabajan, entre otras temáticas, talleres de igualdad y violencia de género en los centros educativos, así como también se realizan actividades relacionadas con estas temáticas en los centros de salud; y en el segundo, tenemos la Red de Escuelas para la Igualdad que coordina el trabajo en igualdad que se realiza en los centros educativos adscritos a la red. Estas dos redes dependen del Gobierno de Canarias.

9.1. UNA APROXIMACIÓN GENERAL A OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

9.1.1. LA RED CANARIA DE ESCUELAS PROMOTORAS DE SALUD

La Red Canaria de Escuelas Promotoras de Salud lleva a cabo un trabajo de sensibilización y prevención en temas de salud, tanto en los centros educativos, como en los centros de salud, en torno a la figura de la familia. En cuanto al tema que nos ocupa, el trabajo realizado consiste en trabajar la prevención de la violencia de género en los dos niveles anteriormente mencionados: centros educativos y familias. En los centros educativos trabajan esta temática, en concreto, en todos los cuartos de la ESO de los once Institutos de Educación Secundaria (IES) de la Isla.

La intervención se realiza contando con una persona enfermera y la figura del o la trabajador/a social. Cada centro de salud dispone de varias figuras encargadas de realizar este trabajo en los centros educativos pertenecientes a cada zona básica. Además realizan actividades puntuales para la conmemoración de los días del 8 de marzo y el 25 de noviembre.

Según la entrevistada, en su centro de salud en Puerto del Rosario hay una gran sensibilidad ante la detección de la violencia de género. En este sentido, ella considera que la digitalización de la información ha facilitado la activación del protocolo de atención a la violencia de género en la atención primaria, dado que los servicios sanitarios son una puerta de entrada para las víctimas de violencia de género. Otro de los aspectos que se destacan es la impartición de charlas informativas por parte de los recursos existentes en la comunidad sobre los servicios que ofrecen.

9.1.2. RED CANARIA DE ESCUELAS PARA LA IGUALDAD

La Red Canaria de Escuelas para la Igualdad trata de coordinar y asesorar a los centros educativos en torno a las actividades con temática de género que se llevan a cabo en los mismos. En Fuerteventura hay dos personas encargadas de realizar este asesoramiento, una para la zona centro-norte (Betancuria, Antigua, La Oliva y Puerto del Rosario), y otra para los dos municipios del sur (Tuineje y Pájara). La coordinación se realiza entre estas dos personas encargadas de las asesorías de igualdad con los/as agentes zonales por ámbitos de Centros de Profesorado (CEP) que, a su vez, se coordinan con aquellos/as docentes que ocupan la figura de coordinador/a de igualdad en su respectivo centro educativo, la mayoría mujeres, tal y como manifiesta la entrevistada.

Además de la coordinación, otras de las funciones de la asesoría de igualdad es impulsar los programas

de la Consejería relacionados con la igualdad, entre ellos los protocolos de actuación, como por ejemplo, el protocolo Trans recién creado para el curso 2016-2017; y dar formación al profesorado y a los equipos directivos.

En dicha red participan más del 50% de los centros educativos de la Isla.

9.1.3. LA UNIDAD CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN FUERTEVENTURA

La Unidad contra la Violencia sobre la Mujer de la Administración General del Estado (en adelante AGE) en Fuerteventura pertenece a una red de unidades, creadas por el Estado, a partir de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Sus funciones se pueden resumir en los siguientes puntos:

La coordinación y el seguimiento de los recursos de violencia. Actuaciones en relación a las víctimas mortales por violencia de género. Seguimiento y coordinación de los recursos y servicios de la Administración General del Estado para la atención de las situaciones de violencia de género en el territorio. Colaboración con las administraciones autonómicas y locales competentes en materia de violencia de género. Seguimiento personalizado de cada situación de violencia de género. Participación en las campañas de información, sensibilización y prevención de la violencia de género. Intervención en el marco del Plan Director para la Mejora de la Convivencia y Seguridad Escolar. Promoción y colaboración en la formación y especialización de profesionales. Seguimiento de los recursos, asistencia a reuniones de coordinación interinstitucional y colaboración en el ámbito de la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Seguimiento de los recursos y colaboración con las administraciones autonómicas y locales en el ámbito de otras formas de violencia contra las mujeres (mutilación genital femenina, matrimonios forzados, etc). Dado que la Unidad no tiene servicio de atención directa a las mujeres víctimas, se encarga de informar sobre los servicios existentes en la Comunidad Autónoma y realiza gestiones para que estas mujeres sean atendidas debidamente en los Servicios estableci-

dos³¹.

En el año 2006 se creó el Protocolo de Colaboración y Coordinación entre Fuerzas de Seguridad del Estado y Policía Local para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género. Es un protocolo que se establece con los diferentes ayuntamientos de la Isla para coordinar los recursos de atención a la violencia de género, en este caso. El mismo año 2006 solo lo firmó el ayuntamiento de Pájara. El resto de ayuntamientos se fue adhiriendo en los años siguientes, hasta el momento actual en el que solo queda por firmarlo el ayuntamiento de Betancuria. El protocolo ha contribuido a regular la coordinación y ha conseguido mejorarla, pues las reuniones de coordinación son más frecuentes y la actuación está sistematizada. En concreto, las reuniones se realizan de manera trimestral, excepto con el ayuntamiento de Puerto del Rosario, que son bimensuales. La mayor asiduidad en las reuniones de Puerto del Rosario se deben a que en este municipio se registra el doble de víctimas que las registradas en el resto de municipios, dato acorde al número de población de la ciudad, ya que es la zona donde hay una mayor concentración de población en la Isla. Así lo refería la persona entrevistada:

Lo que se hace es un análisis de la violencia del municipio en estas reuniones, entonces en cada uno se establece qué día nos vamos a reunir, que es todos a nivel trimestral menos e Puerto del Rosario que es a nivel bimensual. Puerto del Rosario tiene la mitad de las víctimas que tienen los demás municipios. [...]...estamos en una isla que tiene un porcentaje en relación a la población muy alto. Tenemos una media de 250 mensuales como mínimo...a veces oscila, hemos estado algunos años en 200 pero de ahí no nos movemos y 100 son de Puerto siempre. [E5.OAI]

En estas reuniones se analiza la situación y los casos de violencia de género y ha conseguido mejorar el

31 Extraído de la carta de la Carta de Servicios de la Dirección Insular de la Administración General del Estado. Disponible en www.seat.mpr.gob.es/.../02-CARTA_INTERNET-FUERTEVENTURA-DEF.pdf

trabajo de atención a la violencia de género, dado que se comparte la información entre los recursos existentes.

Recientemente, la Unidad de la Violencia de Género de la AGE en Fuerteventura se ha incorporado a la Mesa de Igualdad del municipio de Puerto del Rosario, donde se reúnen los siguientes recursos: la Unidad Municipal de Víctimas de Violencia de Género y el Área de Prevención de Puerto del Rosario; el Servicio de Atención a la Mujer del Cabildo de Fuerteventura; la Red Promotora de Escuelas de Salud; la Delegada de Participación Ciudadana de Puerto del Rosario, cuya figura está representada por una agente de la Policía Nacional; y, por último, las asociaciones: El Club de la Bici

Verde, Altihay, Renacer Violeta y Arena y Laurisilva. Esta mesa ha generado una mayor coordinación entre los agentes sociales que trabajan por la igualdad y la atención a la violencia de género.

9.1.4. CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO (CFSE)

En Fuerteventura, encontramos tres cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. La policía local, la policía nacional y la guardia civil. Para el presente diagnóstico se exploró el trabajo realizado en la Policía Nacional y la Guardia Civil. En cuanto a la policía local, en los datos recogidos se manifestó que actualmente existe un acuerdo para que ésta acceda al sistema informático viogén, puesto en marcha por el Ministerio del Interior a partir del año 2007 con el objetivo de gestionar el seguimiento de los casos de violencia de género. Este dato muestra una mayor colaboración entre los CFSE, al menos a efectos informativos.

9.1.4.1. UNIDAD DE FAMILIA Y MUJER DE LA POLICÍA NACIONAL DE PUERTO DEL ROSARIO (UFAM)

La Unidad de Familia y Mujer (UFAM) de la Policía Nacional consta de dos equipos especializados en la atención la violencia de género. La unidad se divide, a su vez, en dos equipos, uno de protección a las víctimas y otro de investigación, donde se tramitan las denuncias. El equipo de protección es el que realiza el seguimiento y protección de las mujeres que denuncian, y dicha protección se otorga en función del riesgo establecido por un programa informático. Las denuncias activas son aquellas en las que se existe una orden de alejamiento en vigor. Los efectivos del equipo de protección están obligados a recibir formación en violencia de género, no ocurre lo mismo para el equipo e investigación. Existe un rango de grados de riesgo, en los casos de riesgo alto la protección es periódica, y solo se requiere vigilancia constante en casos de riesgo extremo.

Además del protocolo para coordinarse con el Ayuntamiento, también se coordinan con el SAM del Cabildo.

9.1.4.2. GRUPO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA GUARDIA CIVIL

Dentro de la Guardia Civil hay un equipo creado específicamente para la atención a la violencia de género y doméstica. Se trata de los equipos de Mujer-Menor (EMUME) que se despliegan en Puntos de Atención Especializada (PAE) por todo el territorio, a nivel provincial. Por tanto, en Fuerteventura no existen dichos equipos, sino efectivos que tienen la formación específica de EMUME. En Fuerteventura, sin embargo, hay un Grupo contra la Violencia de Género con personal especializado en el tema y que se desplaza por toda la Isla, aunque se encuentra radicado en Puerto del Rosario. Además, dicho personal tiene formación específica en violencia de género, y actualmente se coordina con el resto de recursos, de acuerdo al protocolo mencionado anteriormente.

9.1.5. DISPOSITIVO DE EMERGENCIA PARA MUJERES AGREDIDAS (DEMA)-CASA DE ACOGIDA (CA)- CASA DE ACOGIDA INMEDIATA (CAI)

El DEMA es un servicio de atención inmediata para mujeres víctimas de violencia coordinado y cofinanciado por el Instituto Canario de Igualdad y gestionado por el Cabildo. Su activación se efectúa mediante una llamada al 112 y está disponible durante las 24 horas del día de todos los días de año. Está conectado “con el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Instituto Canario de Igualdad, además de con los recursos de la Administración de Justicia, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los centros sanitarios y aquellos que en cada caso se necesiten (servicios sociales, centros de atención a las mujeres, etc.)” (Gobierno de Canarias, s.f.).

Las actuaciones del DEMA son las siguientes: Información; Asesoramiento; Acompañamiento; Acogida inmediata, si es necesaria; Acompañamiento al reconocimiento médico inmediato, si éste fuera necesario; Asesoramiento en relación con la denuncia de los actos de violencia de género y las medidas de protección, tanto para la mujer víctima como para las personas dependientes de ella; Acompañamiento y asistencia en los trámites que, en su caso, sean necesarios para poner en conocimiento de las autoridades judiciales, fiscales y policiales los hechos de violencia de género o la situación de riesgo, siempre previa conformidad de la mujer; Información sobre las actuaciones y alternativas a la situación legal, conyugal, familiar o laboral de la mujer víctima de violencia de género, así como las prestaciones a las que pudiera tener derecho; Acogida inmediata, junto con sus hijas/os, en el supuesto de que fuera necesario, por un plazo de 15 días. Para dicha acogida, se encuentra la Casa de Acogida Inmediata (CAI). Además, también se dispone de una Casa de Acogida de mayor plazo, donde las víctimas pueden residir hasta un año.

El servicio se coordina con diferentes agentes: sanitarios, CFSE, servicios sociales municipales, y SAM. Es

desde el mismo servicio donde se valora la temporalidad del acogimiento de las mujeres víctimas según sus necesidades y sus familiares dependientes. En palabras de la persona entrevistada:

El servicio está organizado por un equipo de cuatro cuidadoras-técnicas/os DEMA en permanente coordinación con la sala del SAM-VVG del 112, que se encargan de cubrir a través de turnos rotatorios la emergencia las 24 horas del día y ejercer funciones de cuidadoras/es en el centro, y un equipo especializado formado por Educadora, Psicóloga con también funciones de dirección y Trabajadora Social que proporcionan atención especializada. [E6.OAI]

9.2. DIFICULTADES PERCIBIDAS POR OTROS AGENTES INSTITUCIONALES EN TORNO AL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES

9.2.1. FALTA DE PERSONAL

En todos los casos de este quinto perfil explorado, se manifiesta la falta de personal como un obstáculo para el adecuado desarrollo de su trabajo en el fomento de la Igualdad y la prevención de la violencia de género. Con respecto a la UFAM de la Policía Nacional, se plantea que en los casos de riesgo extremo, no se podrían cubrir o, para ello, se dejarían de cubrir otras protecciones pues no disponen de suficientes efectivos. En palabras de la persona entrevistada “en casos de riesgo extremo necesitan vigilancia constante pero esto supondría un problema por la escasez de personal” [E3.OAI]. Esta dificultad también es percibida por la Guardia Civil.

Del mismo modo, el personal sanitario entrevistado y el personal docente apuntaban este obstáculo como un problema para, en un caso, detectar casos de violencia de género a través de las consultas médicas, y en otro, realizar un trabajo más adecuado de fomento de la igualdad en los centros educativos. Ya que la falta de

personal está directamente relacionada con la presión asistencial y la carga de trabajo. La persona entrevistada planteaba el mismo problema con respecto al servicio DEMA-CAI-CA, dado que ha habido, según los datos recogidos, un aumento de casos de violencia de género, opinión compartida por los CFSE.

9.2.2. MEJORABLE COORDINACIÓN DE RECURSOS

Aunque algunas personas entrevistadas han manifestado una mejora notable en la coordinación de los recursos después del establecimiento de los protocolos de actuación entre los CFSE y los diferentes recursos que intervienen en el ámbito de la violencia de género. Se manifiesta, en dos de las personas entrevistadas, una preocupación por la mejora de la coordinación entre dichos recursos:

...se producen en ocasiones dificultades y situaciones de disparidad de criterios y coordinación de actuaciones, derivado de que nuestros servicios se rigen por la Ley Canaria 16/2003 relativa a la protección de VVG, en la que es más amplia la tipología de malos tratos frente a la Ley Estatal que es por la que se rigen los CFSE. [E6. OAI]

Una de las grandes dificultades profesionales que nos encontramos es la coordinación con los numerosos organismos tanto públicos como privados para ofrecer a las víctimas el mejor servicio. [E4. OAI]

9.2.3. CENTRALIZACIÓN DE RECURSOS EN PUERTO DEL ROSARIO

Al igual que entre el personal técnico local, las personas entrevistadas de otros recursos institucionales, apuntan como dificultad la concentración de los recursos de atención a la violencia de género en Puerto del

Rosario. Esto dificulta el acceso de la población ubicada en aquellos núcleos poblacionales más alejados de la capital, como Tuineje o Pájara. Del siguiente modo lo expresaba una de las entrevistadas:

Una demanda que llevo habiendo desde mi primera memoria...esta isla es muy grande, es la segunda isla más grande de Canarias en extensión, pues una mujer de Morroja para subir a que la atiendan se tiene que gastar 9€ en la guagua, o sea, 9€ en subir y otros 9€ en bajar, entonces estas mujeres están abandonadas para mi gusto, en mi parte la que yo veo. Que...aún Corralejo está a media hora, La Oliva también está cerca... [E5.OAI]

9.2.4. INMUEBLE DEL SERVICIO DEMA-CA-CAI

Respecto al inmueble donde se ubica el servicio DEMA y las Casas de Acogida, donde en un mismo inmueble de instalan las mujeres de acogida inmediata y las de larga temporalidad, se detectan dos problemas fundamentales. El primero consiste en la estrechez de las instalaciones, ya que de cubrirse todas las vacantes, se hablaría, en los términos usados por la propia entrevistada, de hacinamiento. Además, las habitaciones no son adecuadas para el uso privado de una familia, con lo cual se manifiesta la falta de intimidad para éstas.

Por otro lado, se plantea un problema con la ubicación del inmueble, ya que al estar ubicado siempre en el mismo sitio, es fácilmente localizable por los agresores. En palabras de la entrevistada:

El centro lleva ubicado desde inicio de gestión en un mismo sitio, por lo cual, ya no es del anonimato necesario para vecinos/as, usuarias, población en general, dándose casos de localización de la casa, por parte de agresores, teniendo que intervenir la policía en una ocasión. Por lo que se precisa un cambio en su ubicación. [E6.OAI]

9.2.5. JUZGADOS

Al igual que lo manifestaba una de las entrevistadas del SAM, nos volvemos a encontrar con un problema detectado en relación a los juzgados. En este caso, la entrevistada apunta dos dificultades: una es la falta de un espacio privado para las víctimas y otra es la falta de formación específica en violencia de género de algunos/as abogados/as del turno de oficio. Ambos problemas se plantean en el siguiente extracto:

Se destaca con respecto a los juzgados, la detección da falta de formación especializada en alguno/a de los abogados/as del turno de oficio para atender a VVG, así como no contar con un espacio específico para atender a las VVG en los juzgados, las cuales tienen que ratificar sus denuncias, sin la privacidad oportuna y que no se estén adoptando con los/as menores hijos/as de VVG, medidas provisionálísimas de guarda y custodia. [E6.OAI]

**CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**

10

SECCIÓN III

10. CONCLUSIONES

10.1. CABILDO

- Igualdad como asignatura pendiente
- Hasta el momento, el Cabildo se ha limitado a realizar una labor meramente asistencialista en torno a la igualdad y la atención a la violencia de género.
- Entre el personal técnico insular, se percibe el insuficiente trabajo realizado por la corporación insular hasta el momento.
- Inexistencia de políticas públicas con perspectiva de género
- Segregación horizontal (feminización de Bienestar Social) y vertical (no hay paridad en cargos políticos del grupo de gobierno)
- Diferentes percepciones de la igualdad
- Escasa concienciación sobre el problema de la desigualdad de género
- Inexistencia de transversalidad o mainstreaming de género
- La naturaleza política y burocrática de la Corporación dificulta la implantación de medidas proigualitarias
- Escasa formación en género entre el personal técnico y político
- Escasos estudios sobre la situación de las mujeres en la Isla
- Carencia de personal y sobrecarga de trabajo
- Desmotivación del personal técnico
- El trabajo realizado no se adapta a la complejidad adquirida por la violencia de género en la actualidad
- Institución no ejemplarizante que, por tanto, carece de legitimidad para exigir medidas de igualdad

- Estrategias empleadas por el personal técnico se deben al trabajo voluntario y la iniciativa personal
- Percepción de necesidad de un Plan de Igualdad
- Áreas importantes como Empleo, Cultura o Juventud no realizan ninguna acción para fomentar la igualdad de género
- Necesario modificar prevención y atención violencia de género para adecuarla a nuevos perfiles: menores hijos/as de mujeres víctimas, mujeres cada vez más jóvenes y en relaciones no consolidadas.

10.2. AYUNTAMIENTOS

- Igualdad como asignatura pendiente
- Falta de conciencia política y técnica
- Concejalías sin recursos
- Igualdad adscrita a Servicios Sociales
- Feminización y desvalorización de los Servicios Sociales, entendidos como un asunto de mujeres y para mujeres
- Escasez de personal y sobrecarga de trabajo
- Actividades proigualitarias, generalmente, limitadas a la prevención en centros educativos y conmemoración de días puntuales
- Segregación horizontal y vertical
- Necesidad de descentralizar recursos de atención a la violencia de género dada la extensión del territorio
- Inexistencia de transversalidad de género
- Externalización de la prevención de la violencia de género

10.3. ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

- Necesidad de superar la preocupación superficial de la desigualdad de género
- Percepción sobre la denostación del feminismo
- La descentralización de recursos de atención a la violencia de género dificulta el acceso de las mujeres a éstos
- Desprotección de mujeres en los juzgados: carencia de formación y alta rotación del personal de justicia
- Inexistencia de reconocimiento público de la población migrante en la Isla y de la mujer migrante en particular
- Plazos de subvenciones dificultan trabajo de las asociaciones
- Necesario Punto de Encuentro Familiar, tal y como exige la Ley Canaria de Igualdad.

10.4. OTROS AGENTES INSTITUCIONALES

- Mejora de la coordinación entre recursos de atención a la violencia de género con respecto a la situación anterior a la firma de protocolos de coordinación, pero aún se puede mejorar
- Escasez de personal
- Necesario cambio de ubicación del inmueble del servicio CA-CAI y mejora de las instalaciones
- Problema de centralización de recursos en Puerto del Rosario
- Falta de especialización de abogados/as de turno de oficio en los juzgados, así como necesidad de espacios de privacidad para las mujeres denunciantes

11. PROPUESTAS PARA EL DISEÑO DE UNA POLÍTICA INSULAR DE IGUALDAD

APOSTAR POR LA IGUALDAD PASA POR DOTAR UNA CONSEJERÍA DE IGUALDAD DE RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

Es inviable el diseño de una política pública insular sin un área de gobierno que pueda tomar medidas y acciones para la implantación de políticas transversales en la Corporación y liderar las políticas públicas de igualdad en la Isla. Para ello, debe dotarse de personal técnico que lleve a cabo el trabajo específico de Igualdad y coordine a las diferentes áreas en la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivas acciones. En este sentido, es imprescindible, tener una infraestructura para que dicha política pública sea realmente efectiva y viable, de lo contrario, no hay garantía de que ésta se pueda ejecutar. Tal y como aparece en las guías para adoptar políticas transversales:

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación de la estrategia de la transversalidad, es el reconocimiento de la necesidad de crear una infraestructura básica que garantice y dote de viabilidad dicha implantación. Esta infraestructura pivota sobre tres condiciones básicas, contempladas en las leyes de igualdad: la operativización o puesta en marcha, la coordinación entre agentes y la planificación, seguimiento y control de la implantación de la estrategia. (Volio Mongue, 2006, p. 23)

Esto, además, está relacionado con la necesidad de disociar el área de Igualdad de Bienestar Social, al contrario, la igualdad no podrá ser tratada como una política pública diferenciada y siempre estará supeditada a la satisfacción de necesidades materiales, que constituye uno de los ejes principales sobre los que se asienta el trabajo realizado desde dicho área.

COMENZAR CON ACCIONES POSITIVAS PARA LLEGAR A LAS POLÍTICAS INTERSECCIONALES

En los organismos europeos, actualmente se habla de una cuarta ola de políticas públicas, que son aquellas de carácter interseccional, es decir, las que tienen en cuenta los diferentes ejes de desigualdad que atraviesan las experiencias vitales de las mujeres. Sin embargo, la situación de partida del Cabildo de Fuerteventura se puede caracterizar como de primer estadio: la no discriminación. No obstante, el avance de las políticas públicas pasa por la no discriminación por razón de sexo, tal y como establece la jurisdicción al respecto, la medida de acciones positivas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, la transversalidad y, por último, el diseño de políticas públicas de carácter interseccional que superarían la sectorialización de las políticas públicas que atienden diferentes áreas de la realidad social. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas áreas se encuentran atravesadas por problemas de diferente índole, esto es, que puede ser un área de intervención de dos áreas de gobierno diferenciadas. Sin embargo, y tal como se recoge en los documentos de la UE:

[Estos estadios] tienen distinto grado de implantación, que la actividad en unos y otros puede solaparse y complementarse durante determinados periodos, y que las acciones positivas específicas hacia las mujeres irán siendo menos necesarias en la medida en que los gobiernos integren la transversalidad de género en su quehacer habitual. Implantar la transversalidad o mainstreaming de género en las administraciones públicas implica un proceso político y técnico de integración de la igualdad de género como criterio y enfoque para todas las actuaciones administrativas, contemplando asimismo el establecimiento de criterios, métodos, procesos y rutinas. (Gobierno de Canarias, s.f.)

No obstante, todas estas medidas se pueden solapar. Es más, la apuesta por la transversalidad y una in-

ciente interseccionalidad no debe invisibilizar las necesarias políticas específicas dirigidas a mujeres o dirigidas a revalorizar lo femenino en el sentido de la dimensión de reconocimiento de Fraser (2008).

PASAR DE LA DEFENSA DE LA IGUALDAD A LA DEFENSA DE LA JUSTICIA

En términos generales, la igualdad se entiende como un problema de injusticia redistributiva que solo atañe a la desigual distribución de los recursos materiales. Si bien es cierto que este aspecto es central para lograr una igualdad de oportunidades, no lo es menos que las políticas de la distribución deben ir acompañadas por políticas de reconocimiento y representación. De este modo, empleamos el concepto de justicia de Fraser (2008) en el que la igualdad no solo es percibida como un problema de recursos, sino también de estatus y de infrarrepresentación. En este sentido, el diseño de políticas que atiendan las dimensiones culturales de entender el género y la valorización de lo femenino harían hincapié en el orden simbólico que sustenta cuestiones de máxima gravedad como la violencia de género. Esto, a su vez, está relacionado, con la problemática que implica entender la igualdad como un problema de las mujeres y para las mujeres. Es necesario cambiar esta concepción dentro de la misma Corporación Insular, para después poder diseñar una política de igualdad efectiva que integre las tres dimensiones de la desigualdad de las mujeres empleados en este estudio.

ERIGIRSE COMO INSTITUCIÓN EJEMPLARIZANTE EN MATERIA DE IGUALDAD

El Cabildo ocupa un puesto superior en la jerarquía de las administraciones públicas de la Isla. En ese sentido, debe, por un lado, volverse una institución ejemplarizante en la implantación de políticas públicas de igualdad y, por otro, coordinar el trabajo que se lleve a cabo en esta materia por parte de las diferentes administraciones municipales. Para ello, es necesario un trabajo conjunto con las diferentes instituciones que se lleve a cabo bajo el liderazgo y bajo la iniciativa del Cabildo. Del mismo modo, se debe aplicar a las diferentes empresas privadas con las que se trabaje, exigiendo medidas igualitarias en sus propias empresas. Nada de esto es posible sin una política pública insular en materia de igualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, M. y Carballido, P. (2011). Las políticas de igualdad en España: apuntes desde la agenda política internacional al marco de aplicación municipal. En Revista Iberoamericana de Estudios Municipal, Año II, N°4.
- Alfam, E., Cruells, M. y de la Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género. debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. En Athenea Digital 14(4), pp.209-235.
- Astellarra, J. (2004). Astellarra, Judith (2004) "Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina", CE-PAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.mediterraneas.org/IMG/pdf/lcl2154e.pdf>
- Astellara, J. (2005). Veinte años de políticas de igualdad. Madrid: Edita Cátedra.
- López, I., Cirujano, P., del Olmo, A., Sevilla, B. y Sánchez, R. (2007). Género y políticas de cohesión social Conceptos y experiencias de transversalización. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas.
- Bustelo, M. (2007). Políticas de igualdad en España y en Europa. Madrid: Cátedra.
- Coll-Planas, G. (2010). La voluntad y el deseo: la construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans. Barcelona, Egales
- Conde, F. (2009). Análisis sociológico del sistema de discursos. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cruells, M. (2015). La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales. Tesis. Institut de Govern i Polítiques Públiques de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. Social Pol-itics, 12(3), 433-450.
- De Lama, A. (2013). Discriminación múltiple. ADC, tomo LXVI, 2013, fasc. I, pp.271-320.
- Del Olmo Vicén, N. (s.f.). Género y Servicios Sociales: constatación y ruptura de un modelo.
- Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. En Investigaciones Feministas, vol 3, pp.203-222.
- Fraser, N. (1997). Iustitia Interruptus: reflexiones críticas desde la posición postsocialista. Bogotá: Universidad de los Andes.

Fraser, N. (2008): Escalas de justicia. Barcelona: Herder.

Fraser, N. y Honneth, A. (2006). ¿Redistribución o reconocimiento? Madrid: Ediciones Morata.

Gobierno de Canarias (s.f.). Tríptico informativo DEMA. Instituto Canario de Igualdad. Recuperado de: http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/organismo/los_servicios_al_publico/servicios_colaboracion/dema/

Jahan, R. (1995). The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development. London: Zed Books.

Mujica, L. (2015). Entrevista con Gerard Coll-Planas y Miquel Misse. En ?Galde. Disponible en <http://www.galde.eu/entrevista-con-gerard-coll-planas-y-miquel-misse/>

Rodríguez Miñón-Sala, E. (2017). La mujer como profesional del trabajo social. Trabajo Social Hoy, 80, 23-44.

Squires, J. (2005): Is mainstreaming transformative? theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12(3), 366-388.

Torre, M. (2018). En el mercado laboral, lo femenino no está de moda. En blog Piedras de Papel, eldiario.es, publicado el 07 de marzo de 2018. Recuperado de: https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/mercado-laboral-femenino-moda_6_745485473.html

Valcárcel, A. (1993). Del Miedo a la Igualdad. Barcelona: Editorial Crítica.

Valcárcel, A. (1994). Igualdad e Identidad. En Valcárcel, A. (comp.) El concepto de igualdad. Madrid: Editorial Fabio Iglesias.

Volio, R. (2006). Guía de indicadores para la evaluación del impacto de género de las políticas públicas. Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife.

Young, I.M. (1990). La justicia y la política de la diferencia. València: Universitat de València