
**IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

2022-2027

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN

- 1.1.- Marco normativo de las políticas de igualdad.
- 1.2.- Principales conclusiones correspondientes a la evaluación del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Santa Cruz de Tenerife 2014-2019.
- 1.3.-Proceso de elaboración del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Santa Cruz de Tenerife.

2.PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ESTRUCTURA DEL IV PIOM

- 2.1.- Principios Orientadores
- 2.2.- Estructura del IV PIOM:

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, PROGRAMAS Y ACTUACIONES

- 3.1.- Visión general de las Líneas estratégicas
- 3.2.- Desarrollo de las líneas estratégicas.

4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN

- 4.1.- Programa Operativo por Anualidad.
- 4.2.- Gestión y Seguimiento económico.
- 4.3.- Seguimiento de la implementación
- 4.4. Estructuras para Impulso, Seguimiento y Evaluación.

ANEXOS

A.1.- Glosario de términos.

A.2.- Pre-Diagnóstico IV PIOM

1. INTRODUCCIÓN

1.1.- Marco normativo de las políticas de igualdad.

El análisis del marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es un proceso clave en el diseño de las políticas y los planes municipales dirigidos a su promoción. De hecho las competencias asignadas en esta materia a los municipios resulta determinante, a la hora de establecer las prioridades de actuaciones que deberán ser abordadas en el marco del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Santa cruz de Tenerife, y que como no puede ser otro modo, abordan aquellos ámbitos que son competencia de la Administración Local.

El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en nuestro ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de diferentes ámbitos, un sistema normativo entre las que consideramos son de obligada mención las siguientes:

ÁMBITO INTERNACIONAL	CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
ÁMBITO EUROPEO	Tratado de la Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, de 2006. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul 2014).

ÁMBITO ESTATAL	Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
ÁMBITO AUTONÓMICO	Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Además el IV PIOM, se enmarca en:

- **La Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea para el período 2020-2025.** Esta estrategia tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.
- **Los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.** Agenda que persigue como un objetivo específico «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» (Objetivo 5) y reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas. De esta forma, el IV Plan municipal responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS

5), así como a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS.

1.2.- Principales conclusiones correspondientes a la evaluación del III PIOM (2014-2019)

La misma aprobación del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ratificado por el Ayuntamiento Pleno el 25 de julio de 2014, no estuvo exenta de dificultades derivadas del impacto que supuso en las políticas públicas locales, y concretamente en materia de igualdad de oportunidades y prevención de las violencias machistas, la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Esta indefinición en cuanto al marco competencial municipal en materia de igualdad, se sostuvo en el tiempo, desde la promulgación de la citada Ley y hasta que finalmente quedaron definidas, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Además, también en ese mismo período de ejecución del III PIOM, se producen numerosas modificaciones en la estructura organizativa municipal, circunstancia ésta que afectó hasta en tres ocasiones, directamente al área de igualdad responsable del impulso e implementación del PIOM y generó importantes distorsiones también, en la composición y funcionamiento de la comisión técnica Interáreas (Comisión Técnica de Igualdad), creada a efectos de garantizar el carácter transversal del III PIOM.

Con el objeto de abordar y minimizar el impacto de las citadas dificultades, se articulan diferentes estrategias a lo largo del período de ejecución del III PIOM, que no en todos los casos han tenido el impacto deseado: se amplía por dos años más su ejecución, hasta el 31 de diciembre de 2019 el III PIOM (prorrogado por Acuerdo Pleno en sesión 24 de noviembre de 2017); Con la intención de impulsar el correcto funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad (CTI), se establece mediante Decreto de Alcaldía de fecha 14 de noviembre de 2018, que todos los Servicios, OOAA y sociedad mercantiles, deberán nombrar entre su personal técnico a una persona para formar parte de la Comisión Técnica de Igualdad; por primera vez se reconoce en Decreto organizativo de fecha 9 de

enero de 2018, el compromiso político con la transversalidad de género, recogiendo en el dispositivo undécimo que *“Las Áreas de Gobierno, órganos de dirección, Servicios y unidades administrativas del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, organismos autónomos y entidades dependientes, impulsarán, coordinarán e implementarán la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, gestión y evaluación de sus actuaciones, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo”*.

Pero además, es preciso señalar otros aspectos que también han dificultado la implementación del III PIOM, como fueron:

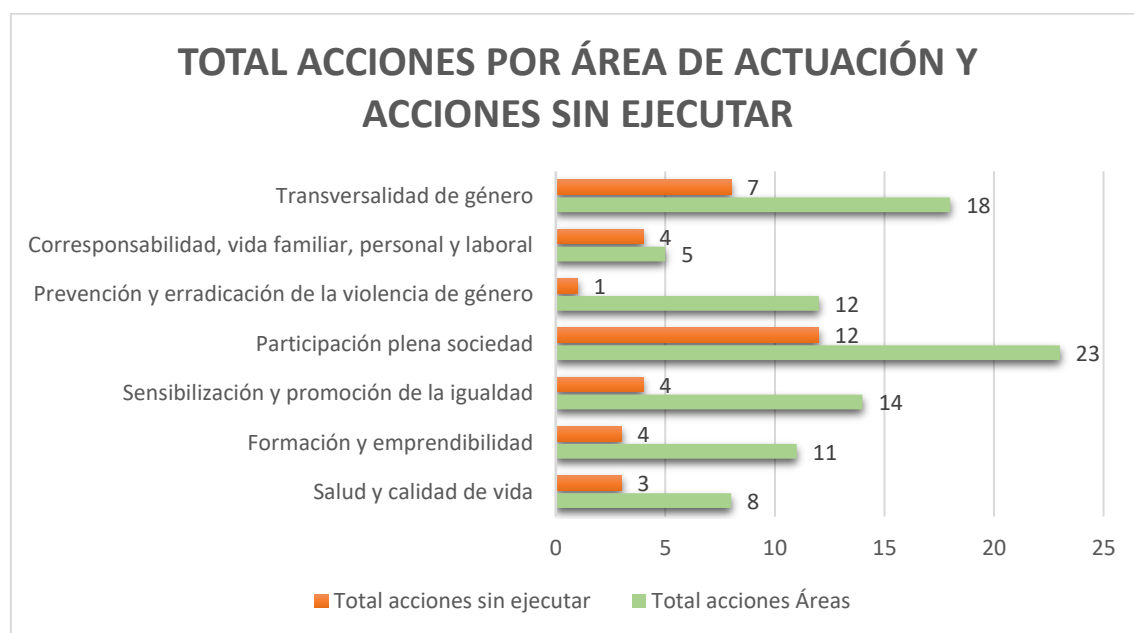
- Falta de sistematización/recogida de datos (desagregados por sexo).
- Desconocimiento legislación materia Igualdad y su aplicación al puesto de trabajo.
- Cambios estructura municipal, lo que supone cambios puestos de trabajo/dirección.
- Inexistencia partida presupuestaria específica en las áreas municipales.
- Falta de implicación por algunas integrantes CTI en sus funciones.
- Escaso/nulo flujo de información entre la persona designada y su área.
- Baja legitimación de las personas designadas por las áreas ante sus compañeras/os para obtener, trasladar información.
- Áreas que menos/no han participado, debido a la falta de motivación de la personas designada.

Es a partir del ejercicio 2017, reiniciado previamente el proceso de trabajo enfocado a reactivar la Comisión Técnica de Igualdad y con ello, la programación anual de ejecución del III PIOM por cada área municipal, cuando se pudo sistematizar la información con la cual se elaboró la evaluación del III Plan Municipal de Igualdad, y que recoge las evaluaciones parciales correspondientes a las anualidades de 2017, 2018 y 2019, además de las ejecución desarrollada por el área de igualdad en los ejercicio anteriores (2014-2016).

Sin embargo, a pesar todo lo expuesto tenemos que del total de las **91** acciones que comprendía el III PIOM, se ejecutaron **56** acciones; siendo el área de Igualdad, la que más

acciones desarrolló. La información que consta en la evaluación del III PIOM, corresponde a los datos remitidos por las diferentes áreas municipales.

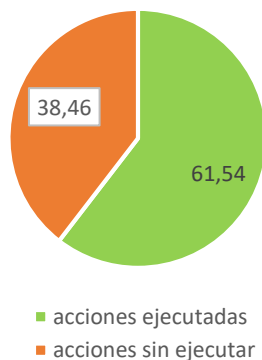
A continuación se expone en el siguiente cuadro, por cada área de Actuación del III PIOM las acciones sin ejecutar puestas en relación con el nº de acciones enmarcadas en cada área de actuación:



En esta otra tabla, se presentan el total de acciones que contemplaba el III PIOM, las acciones ejecutadas y sin ejecutar referentes a las tres últimas anualidades 2017, 2018 y 2019:

ACCIONES	NÚMERO	PORCENTAJES
ACCIONES TOTALES DEL III PLAN	91	100%
ACCIONES DESARROLLADAS 2017-2019	56	61,54%
TOTAL ACCIONES SIN EJECUTAR	35	38,46%

TOTAL ACCIONES EJECUTADAS Y ACCIONES SIN EJECUTAR DEL III PIOM



Las acciones del III PIOM que no fueron ejecutadas son las que a continuación se detallan:

ÁREA III PIOM	ACCIONES SIN EJECUTAR
SALUD Y CALIDAD DE VIDA	1.2. Utilizar la web municipal y las redes sociales, como instrumento de difusión de programas de promoción de la salud y recursos especializados, que sean oficiales y/o apoyados por el Ayuntamiento
	1.6. Impulsar el desarrollo de actividades descentralizadas, canalizadas a través de los Distritos, que tengan en cuenta las diferencias sociales, culturales, económicas, sanitarias, personales... de las mujeres, en colaboración con los colegios profesionales o colectivos específicos.
	3.1. Realización de cursos de educación sexual dirigidos especialmente a la población adolescente, donde se traten, entre otros, los siguientes temas: sexualidad responsable, métodos anticonceptivos, infecciones de transmisión sexual... desarrollándose en los centros educativos y en colaboración con las entidades especializadas en la materia.
FORMACIÓN Y EMPRENDIBILIDAD	5.1. Asesorar a las empresas que generen mayor nivel y calidad de empleo para las mujeres hacia la obtención del distintivo de igualdad que otorga la Administración Central.
	5.2. Fomentar la agrupación de empresas comprometidas con la igualdad.
	5.4. Promover acuerdos para desarrollar acciones positivas que faciliten la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, así como, la promoción de la contratación estable, reclasificaciones profesionales..., a través de convenios con las empresas o asociaciones empresariales.
	5.5. Garantizar que los servicios de asesoría empresarial, presten una intervención especializada con perspectiva de género, para informar, asesorar y realizar el seguimiento de la actividad empresarial de las mujeres.
SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD	6.1. Eliminar de los eventos y actos municipales, todos aquellos elementos que condicionen su participación, propicien imágenes y situaciones discriminatorias o que atenten contra la dignidad de las personas.
	6.2. Sensibilizar a los medios de comunicación local, acerca de su papel determinante en la difusión y el impulso de las actividades deportivas, de ocio y tiempo libre, cuya representación mayoritaria sea femenina.
	6.3. Sensibilizar al tejido empresarial sobre la necesidad de implementar medidas de igualdad en el ámbito de las empresas.
	8.3. Garantizar que las actividades extraescolares promovidas por el Ayuntamiento, incluyan la perspectiva de género y sean realizadas de acuerdo a los principios

	coeducativos, incluyendo entre su oferta contenidos específicos relacionados con: la prevención de la violencia de género, utilización del juguete no sexista, etc.
PARTICIPACIÓN PLENA EN LA SOCIEDAD	9.1. Desarrollar campañas de información y sensibilización dirigidas a incrementar la participación activa de las mujeres en las actividades formativas, culturales y artísticas del municipio.
	9.2. Establecer un mapa de puntos de información accesibles y transitados por las mujeres, a través de los cuales, divulgar todas las ofertas formativas y culturales del Ayuntamiento (centros escolares, redes sociales, asociaciones vecinales, boletines, etc).
	9.3. Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a mujeres jóvenes de colectivos especialmente desfavorecidos, recalando la importancia de la mejora de su nivel educativo y la incidencia de éste en su desarrollo personal, con el apoyo de asociaciones de mujeres y ong's.
	9.4. Realizar campañas y diseñar proyectos educativos, para fomentar la participación de las mujeres en la oferta municipal de formación de personas adultas y conveniar con otros recursos que apoyen en la formación y divulgación.
	10.1. Asegurar la igualdad en las condiciones de acceso, participación, obtención de premios, etc., para todas las personas (mujeres y hombres), en todas las actividades o eventos de ocio, deporte y tiempo libre, en las que, de alguna forma, este Ayuntamiento intervenga ya sea directamente o a través de sus Organismos Autónomos, Empresas dependientes o similares.
	10.4. Proporcionar asesoramiento para la creación de asociaciones de mujeres y apoyar técnicamente para su mantenimiento y desarrollo
	10.5. Crear y mantener puntos de información para las mujeres en las Oficinas de Distrito, así como, utilizar las nuevas tecnologías para la difusión de la Información (correos electrónicos, página web, redes sociales....)
	10.6. Fomentar la utilización del equipamiento social y espacios públicos en los barrios, para la realización de actividades y encuentros del movimiento asociativo de mujeres.
	10.7. Transponer la legislación actual al ámbito municipal en materia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de participación ciudadana.
	10.8. Planificar las actividades municipales realizando un análisis sobre las demandas y necesidades de la población, teniendo en cuenta las diferentes etapas de la vida y la realización en diferentes franjas horarias.
	10.9. Utilizar diferentes estrategias y soportes para la difusión de las acciones y prestaciones del Ayuntamiento, teniendo en cuenta la población a quien va dirigida para facilitar la accesibilidad (personas con discapacidad, personas con dificultades lectoescritoras, personas extranjeras...) y la especificidad de cada Distrito, así como tener en cuenta los espacios educativos, sanitarios, sociales, asociativos para su divulgación.
	11.2. Incluir en cualquier acto cultural que realice el Ayuntamiento, la difusión o exposición de manifestaciones culturales de mujeres de la localidad.
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	13.1. Aumentar la seguridad en aquellos espacios públicos más transitados por las mujeres.
CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y	14.1. Establecer servicios de apoyo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que sean paralelos a la realización de actividades de ocio, deportivas y de tiempo libre, destinados a mujeres con cargas familiares, así como, para aquellas acciones obligatorias por percibir prestaciones o servicios sociales municipales.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	14.2. Instar al Consejo Escolar Municipal, para que impulsen acciones de conciliación, en horario extraescolar, al objeto de facilitar la participación de padres y madres en actividades de ocio, deporte tiempo libre, etc.
	15.1. Establecer medidas de conciliación para la vida familiar, laboral y personal, como, por ejemplo: conveniar plazas en escuelas infantiles privadas, ampliar los horarios de las ludotecas (mañana y tarde) que permitan espacios de permanencia y faciliten la conciliación de las jornadas laborales y las educativas.
	15.2. Establecer cheques-guardería, al proyecto con un itinerario formativo y/o de inserción laboral/social adaptado a las necesidades de la unidad de convivencia.
	16.1. Exigir a las empresas, que tengan algún tipo de vinculación con este Ayuntamiento, sus Organismos Autonómicos, Empresas dependientes o similares, documento acreditativo de que su personal se encuentra formado en materia de igualdad, debiendo encontrarse el mismo reflejado en el expediente correspondiente que de dicha prestación se derive; ya sea el servicio prestado de ocio, tiempo libre, cultural o de cualquier otra índole.
	16.6. Elaborar y/o divulgar entre el personal del Ayuntamiento materiales relativos a planificación y evaluación con perspectiva de género, indicadores de género... que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en el puesto de trabajo.
	16.8. Incorporar en todas las convocatorias municipales de empleo público temario específico en igualdad y violencia de género.
	17.2. Difundir recomendaciones para la eliminación del uso sexista del lenguaje, utilizando soportes de difusión adaptados a los grupos de población a los que se dirige la información.
	17.4. Establecer criterios para garantizar que los diferentes soportes de publicidad e información que utiliza el Ayuntamiento sean coherentes con las políticas municipales de igualdad (web, intranet, vallas publicitarias, pantallas informativas...).
	17.5. Utilizar espacios en los diferentes medios de comunicación para divulgar la importancia de una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres.
	17.6. Incorporar la perspectiva de género en todas las campañas publicitarias del Ayuntamiento.

1.3.- Proceso de elaboración del IV PIOM

El Servicio de Igualdad, Participación Ciudadana y Soporte Administrativo a los Distritos inició en el mes de octubre de 2020, los trabajos para la elaboración del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (IV PIOM).

El proceso se inició con la realización de un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres en el municipio; documento que sirvió de base para trabajar con los diferentes grupos que participaron en la elaboración del IV PIOM.

Como en los tres planes de igualdad anteriores, su elaboración se ha realizado a través de una *metodológica participativa*; pero en esta ocasión, el diseño y desarrollo del proceso participativo propuesto implicó cierta complejidad, por:

1. Los “**múltiples espacios utilizados**”. En este proceso han estado participando 4 tipos de grupos:
 - a. *Personal técnico de distintas áreas municipales.*
 - b. *Concejales/es* de los partidos políticos con vocalía en el Consejo Municipal de las Mujeres.
 - c. *Entidades ciudadanas*, con vocalía en el *Consejo Municipal de Las Mujeres* y otras entidades que desarrollan proyectos en materia de Igualdad en el marco de la línea de subvenciones de la Sección de Igualdad.
 - d. *Grupo de representación ciudadana*. Este grupo se configuró a través de una convocatoria abierta que se hizo desde el Servicio de Igualdad y Participación Ciudadana a través del Portal Municipal de Participación Ciudadana. Del grupo de 131 personas (86 mujeres y 45 hombres) que respondieron a la convocatoria, se preseleccionó un grupo atendiendo a diferentes variables (sexo, edad, distribución territorial,...), finalmente el grupo se constituyó atendiendo a la disponibilidad y compromiso de las personas para asistir a las diferentes sesiones.
2. La **inclusión como innovación de una formación básica** para las participantes en el proceso, aunque dirigida al *grupo de representación ciudadana* en mayor intensidad. Se trata pues, de una secuencia formativa que ha pretendido sobre todo, cualificar el debate y homologar conceptos de cara a favorecer la deliberación y mejorar la calidad de las propuestas. Se dio un total de 10 horas de formación en materia de igualdad a cada grupo.
3. La **gestión de estos procesos ante las restricciones impuestas** por la actual situación derivada de la irrupción del **Covid-19**, obligó a retrasar, modificar y adaptar todo el proceso a la normativa de cada momento entorno a la pandemia; así como tener que reducir el número de participantes en cada grupo.



En total han participado en los espacios presenciales 29 personas (26 mujeres y 3 hombres); en los espacios virtuales participaron 99 personas (23 hombres y 76 mujeres) y a través del Portal Municipal de Participación Ciudadana 16 personas. Sumando un total **de 144 personas las que han participado** en este proceso.

A partir del mes de septiembre, se realizaron agrupaciones de las propuestas recibidas por temáticas, a pasar a lenguaje técnico, detectar posibles lagunas de contenidos, definir el sistema de seguimiento y evaluación; en definitiva, elaborar el documento con la estructura final para su elevación a los diferentes órganos para su aprobación; esto es: Consejo Municipal de las Mujeres y Pleno de la Corporación Municipal.

En el proceso de elaboración y diseño de la estructura del IV Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Santa Cruz de Tenerife, se ha tenido en cuenta que, los programas y los objetivos que dan respuesta a éstos, se han traducido en medidas ordenadas por líneas estratégicas (concebidas como líneas dinámicas de actuación estratégica, no por áreas temáticas). Las acciones han sido descritas de manera que puedan facilitar la organización de su ejecución y su seguimiento y evaluación. Estas acciones se irán desarrollando a lo largo de los años de vigencia del Plan de Igualdad, y se irán operativizando por cada uno de los servicios municipales que tengan competencias en la materia.

2.PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ESTRUCTURA DEL IV PIOM

2.1.- Principios Orientadores del IV PIOM.

Los principios orientadores deben ser las líneas que guíen la implementación del IV PIOM, a la vez que sirvan para orientar e impulsar una acción en la política pública que tenga un impacto positivo en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. A continuación se especifican algunos de ellos:

ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONAL: El enfoque de género debe ser un principio que oriente el IV PIOM, debe servir como estrategia de análisis de todas las actuaciones contenidas en él, permitiendo con ello comprender, analizar y actuar antes las desigualdades de género.

Este marco de actuación, que parte del análisis de las necesidades e intereses, debe incorporar de igual manera el enfoque interseccional, favoreciendo el análisis de otras variables de desigualdad como pueden ser la etnia, la edad, la discapacidad (diversidad funcional), la diversidad sexual y/o de género, etc. Esto supone considerar las múltiples variables por la que están atravesadas las personas, factores que se entrelazan entre sí y que pueden, y de hecho en lo hacen, determinar la vida de las personas.

Así mismo, este enfoque de género e interseccional, permite reconocer la diversidad de las mujeres, a la vez que considerar las desigualdades que existen entre ellas en relación a las realidades que las atraviesan.

EMPODERAMIENTO: El empoderamiento de las mujeres debe tener, como objetivo fundamental, el fortalecimiento de la posición y situación social, económica y políticas de las mujeres, con el objetivo de incidir sobre los desequilibrios en las relaciones de poder. Se trata, por tanto, de una estrategia que permita a las mujeres adquirir, reforzar y visibilizar sus saberes, sus capacidades y su protagonismo, tanto de forma individual

como colectiva, para que puedan participar en todos los espacios de la vida personal y social en términos de igualdad.

ESTRATEGIA DUAL: El IV PIOM se enmarca en el desarrollo de una estrategia de enfoque dual, esto supone poner en marcha dos estrategias complementarias en el desarrollo de las políticas de igualdad, las acciones específicas y la transversalidad de género.

La primera de ellas, tiene por objetivo el desarrollo de actuaciones que permitan eliminar las desigualdades de género corrigiendo situaciones.

Sin embargo, la transversalidad de género es una estrategia que supone la integración del enfoque de género en toda la política municipal, convirtiendo a la igualdad de género en el objetivo general de la misma e involucrando a todo el personal, político y técnico, en su desarrollo. Este enfoque de la política pública, requiere de estructuras que desarrollen actuaciones de seguimiento y coordinación, formación para todas las personas implicadas y de una metodología de trabajo que permita analizar e identificar las desigualdades de género para actuar sobre ellas de forma integral desde la política municipal.

PARTICIPACIÓN: El IV PIOM considera la participación como un principio fundamental el desarrollo de las políticas de igualdad. La colaboración activa de los colectivos feministas, las organizaciones de mujeres y de la ciudadanía en general han sido y deberá ser el eje vertebrador del presente Plan.

La participación entendida como una estrategia transversal que busca hacer partícipe a todas las personas, tanto dentro como fuera, de la propia corporación para lograr que el Plan de igualdad se transforme en una herramienta definida desde y para todas las necesidades, en un procesos coordinado y colaborativo, donde cada quien se sienta responsable de su desarrollo.

Por lo tanto, en este IV PIOM se contempla la participación como una metodología de trabajo, que permita hacer partícipes a las personas en la toma de decisiones, en el desarrollo, en la ejecución y en la evaluación de las políticas de igualdad municipales, para lograr un proceso más democrático, más justo y más igualitario.

INNOVACIÓN: La sociedad actual demanda nuevas estrategias en el desarrollo de las políticas de igualdad. Es por ello, que el presente Plan establece, desde su definición, estrategias innovadoras de participación, definiendo nuevos procesos y canales, nuevas formas de participar y de hacer.

La innovación debe formar parte de implementación de las actuaciones, en las metodologías, en la resolución de las situaciones de discriminación y en la búsqueda de estrategias alternativas, que permitan dar nuevas respuestas, análisis y aplicaciones a las políticas de igualdad, para lograr una mejor y mayor aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres a la realidad presente y futura.

2.2.- Estructura del IV PIOM: Líneas Estratégicas.

A diferencia de los tres planes municipales de igualdad anteriores, el IV PIOM se ha diseñado siguiendo una estructura vinculada a Líneas Estratégica frente al diseño de Planes anteriores en los que se estructuró por áreas de actuación vinculadas a la estructura de la organización municipal.

El IV PIOM se define así, a través de **5 Líneas Estratégicas** que se desarrollan a través de **14 Programas**, que a su vez se concretan en **14 objetivos**, **54 actuaciones** e indicadores.

Las actuaciones que se han relacionado con cada Línea Estratégica, recogen de manera ordenada las aportaciones realizadas por los grupos y personas que han participado en proceso de elaboración del IV PIOM.

LÍNEA ESTRATÉGICA	DESCRIPCIÓN
L.E.1. Santa Cruz ciudad integradora de la igualdad	Línea en la que se incluyen aspectos relacionados con el impulso de actuaciones que favorezcan la <u>visibilización</u> de las mujeres, su empoderamiento y autonomía, en el marco de una ciudad inclusiva desde el enfoque de género.
L.E.2. Santa Cruz ciudad comprometida con los cuidados	Esta línea incide sobre la importancia de generar y reforzar las redes y estrategias del cuidado, favoreciendo el desarrollo de actuaciones que incidan sobre el proceso de corresponsabilidad de la administración con todas aquellas acciones que tienen como finalidad mejorar las condiciones de vida de las mujeres y lograr una estrategia de cuidado corresponsable
L.E.3. Santa Cruz ciudad libre de violencias machistas	Esta línea estratégica pretende desarrollar actuaciones que favorezcan la prevención de las violencias machistas como elemento fundamental para erradicarlas. Con tal finalidad, se busca incidir sobre aquellas situaciones sociales que reproducen y perpetúan las múltiples formas de violencia que se ejercen contra las mujeres
L.E.4. Santa Cruz, Salud y calidad de vida con enfoque de género	Busca incidir en el fomento de la igualdad de género desde múltiples espacios y estrategias, considerando la calidad de vida desde el enfoque de género y de manera integral en el desarrollo en igualdad de mujeres y hombres.
L.E.5. Santa Cruz integrando la igualdad en la gobernanza	Línea que incide en la integración de la perspectiva de género desde todas las áreas de la corporación y en todos los niveles de la actuación municipal.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, PROGRAMAS Y ACCIONES

3.1.- Visión general de las Líneas estratégicas.

En el siguiente esquema se detalla por cada línea estratégica los programas a partir de los cuales se desarrolla cada una de ellas, así como, los objetivos que se persiguen alcanzar:

L.E.1. Santa Cruz ciudad integradora de la igualdad	
PROGRAMAS	OBJETIVOS
1.1. Cultura y educación: un enfoque para la igualdad	<i>Fomentar la incorporación de la igualdad en los ámbitos culturales y educativos</i>
1.2. Empoderamiento y participación de las mujeres.	<i>Favorecer el empoderamiento y la participación individual y colectiva de las mujeres, como elemento clave para la igualdad de género.</i>
1.3. Autonomía de las mujeres: empleo y formación.	<i>Desarrollar actuaciones que mejoren la empleabilidad y la formación de las mujeres.</i>

- | | |
|---|---|
| 1.4. Espacio urbano con enfoque de género | <i>Generar actuaciones que permitan lograr una ciudad más igualitaria e inclusiva para las mujeres.</i> |
|---|---|

L.E.2. Santa Cruz ciudad comprometida con los cuidados

PROGRAMAS	OBJETIVOS
2.1. Ampliando las redes: recursos de cuidados.	<i>Incrementar las redes y los recursos del cuidado del municipio</i>
2.2. Compartiendo cuidados.	<i>Favorecer el desarrollo de actuaciones que permitan un reparto equilibrado y corresponsable de los cuidados.</i>
2.3. Corresponsabilidad: una ciudad para los cuidados.	<i>Desarrollar actuaciones que atiendan a un compromiso corresponsable de los cuidados.</i>

L.E.3. Santa Cruz ciudad libre de violencias machistas

PROGRAMAS	OBJETIVOS
3.1. Prevención y erradicación de las violencias machistas.	<i>Desarrollar acciones que incidan en la prevención y erradicación de las violencias machistas.</i>
3.2. Espacios públicos libres de violencias machistas	<i>Definir e implementar actuaciones que favorezcan espacios públicos libres de manifestaciones de violencias contra las mujeres</i>

L.E.4. Santa Cruz, Salud y calidad de vida con enfoque de género

PROGRAMAS	OBJETIVOS
4.1. Promoción, sensibilización y formación para la igualdad.	<i>Impulsar y promocionar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la formación y la sensibilización.</i>
4.2. La educación afectiva sexual: compromiso con la igualdad y la diversidad	<i>Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres a través de la educación afectiva sexual desde la perspectiva de género</i>
4.3. Bienestar físico y psicológico con enfoque de género.	<i>Fomentar actuaciones que promuevan hábitos de vida saludable desde la perspectiva de género para mejorar la calidad de vida de las mujeres</i>

L.E.5. Santa Cruz integrando la igualdad en la gobernanza

PROGRAMAS	OBJETIVOS
5.1. Prácticas políticas para la igualdad.	<i>Visibilizar los logros y el compromiso con la igualdad de género.</i> <i>Desarrollar actuaciones que permitan generar una práctica política que incorpore como principio fundamental la igualdad entre mujeres y hombres.</i>
5.2. Impulsando compromisos: asesoramiento y formación para la igualdad.	<i>Promover la implementación de la programación de las diferentes áreas municipales con enfoque de género.</i>

3.2.- Desarrollo de las líneas estratégicas.

1.- LÍNEA ESTRATÉGICA: SANTA CRUZ CIUDAD INTEGRADORA DE LA IGUALDAD.

Programa: 1.1. Cultura y educación: un enfoque para la igualdad.

Objetivo: Fomentar la incorporación de la igualdad en los ámbitos culturales y educativos.

Actuaciones:

1.1.1.- Desarrollo de acciones que favorezcan la participación, la visibilización y el reconocimiento de la creación y participación de las mujeres en la cultura, en la educación y en el ámbito social, incorporando la igualdad de oportunidades y el enfoque de género estos ámbitos.

1.1.2.-Dotación de productos, materiales y propuestas culturales, a los centros educativos y recursos municipales que permitan visibilizar las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida.

1.1.3.- Realización de actividades culturales (cuenta cuentos, exposiciones,...), que incorporen el enfoque de género y que visibilicen las manifestaciones culturales de las mujeres del municipio.

1.1.4.- Desarrollo de actuaciones que permitan el acceso, mantenimiento y desarrollo de la formación académica de las mujeres, especialmente de aquellas en situaciones de vulnerabilidad.

Programa: 1.2. Empoderamiento y participación de las mujeres.

Objetivo: Favorecer el empoderamiento y la participación individual y colectiva de las mujeres, como elemento clave para la igualdad de género.

Actuaciones:

1.2.1.- Desarrollo de proyectos que fomenten la participación social y el fortalecimiento asociativo de las mujeres en general y en especial de las mujeres con discapacidad.

1.2.2.- Fomento de la presencia y participación de las mujeres en las NNTT y las TIC.

1.2.3.- Visibilización y reconocimiento de las aportaciones y la participación de las mujeres del municipio en todas las esferas de la vida.

1.2.4.-Fomento de la participación activa de las mujeres en los actos cuyo objetivo sea la promoción de la igualdad de género.

1.2.5.-Mejora de la comunicación y el acceso a la información de las mujeres en situación de vulnerabilidad (extranjeras, discapacidad, mayores,...).

Programa: 1.3. Autonomía de las mujeres: empleo y formación.

Objetivo: Desarrollar actuaciones que mejoren la empleabilidad y la formación de las mujeres.

Actuaciones:

1.3.1. Sensibilización y formación a la población en general y de las empresas, para la ruptura de los estereotipos de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

1.3.2. Mejora de la información y formación a las mujeres, a los recursos específicos, a las empresas, al personal de recursos humanos para fomentar y mejorar la empleabilidad de las mujeres, así como para integrar la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación.

1.3.3. Fomento de la igualdad de género en el ámbito laboral a través de acciones de colaboración, impulso y reconocimiento del compromiso de las empresas y entidades comprometidas con la promoción de la igualdad y el fomento de la empleabilidad de las mujeres.

Programa: 1.4. Espacio urbano con enfoque de género

Objetivo: Generar actuaciones que permitan lograr una ciudad más igualitaria e inclusiva para las mujeres.

Actuaciones:

1.4.1 Fomento de la visibilización de las mujeres en los espacios urbanos (parques, calles,...).

1.4.2.-Utilización de los espacios públicos para campañas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

1.4.3.-Realización de acciones de sensibilización dirigida a la ciudadanía en general y a determinados grupos poblacionales en particular, sobre la importancia de compartir espacios públicos de forma igualitaria.

1.4.4.- Puesta en marcha de acciones que permitan incorporar el enfoque de género tanto en el planeamiento de las políticas urbanísticas como en el diseño de los espacios e instalaciones públicas.

2.- LÍNEA ESTRATÉGICA: SANTA CRUZ CIUDAD COMPROMETIDA CON LOS CUIDADOS.

Programa: 2.1. Ampliando las redes: recursos de cuidados.

Objetivo: Incrementar las redes y los recursos del cuidado del municipio.

Actuaciones:

2.1.1.- Incremento del número de plazas en recursos de cuidados para la infancia, para personas mayores y personas dependientes, estableciendo cláusulas que favorezcan el acceso a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

2.1.2.-Incremento de recursos de cuidado vinculados a la conciliación familiar, laboral y formativa, así como al desarrollo de actividades personales, de ocio, deportivas, de tiempo libres, etc.

2.1.3.- Desarrollo de proyectos formativos y de inserción laboral/social servicios de apoyo o prestaciones adaptadas a la diversidad de las unidades de convivencia.

Programa: 2.2. Compartiendo cuidados.

Objetivo: Favorecer el desarrollo de actuaciones que permitan un reparto equilibrado y corresponsable de los cuidados.

Actuaciones:

2.2.1.-Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en centros educativos u otros recursos que fomenten el reparto equilibrado y corresponsable del cuidado.

2.2.2.- Puesta en marcha de acciones de sensibilización y formación sobre crecimiento personal, estereotipos y roles de género, nuevas masculinidades, habilidades sociales, dirigidas a hombres y/o mujeres al objeto de alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados de todas las personas que conforman las unidades de convivencia.

Programa: 2.3. Corresponsabilidad: una ciudad para los cuidados.

Objetivo: Desarrollar actuaciones que atiendan a un compromiso corresponsable de los cuidados.

Actuaciones:

2.3.1.-Desarrollo de acciones que tengan como objetivo mejorar las condiciones de vida de las personas cuidadoras.

2.3.2.-Incorporación de la perspectiva de género, la diversidad y las diferentes etapas de la vida de las mujeres en el diseño, difusión y ejecución de las actividades municipales

2.3.3.-Análisis de las necesidades, las demandas y el grado de satisfacción de los recursos, estrategias y acciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

3.-LÍNEA ESTRATÉGICA: SANTA CRUZ CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Programa: 3.1. Prevención y erradicación de las violencias machistas.

Objetivo: Desarrollar acciones que incidan en la prevención y erradicación de las violencias machistas.

Actuaciones:

3.1.1.-Mejora en el acceso a la información y a los recursos específicos en prevención e intervención ante la violencia de género de las mujeres con discapacidad.

3.1.2.-Puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización en materia de prevención de las violencias machistas dirigidas a toda la ciudadanía, así como al personal que trabaje directamente con la población.

3.1.3.-Desarrollo de acciones de coordinación con otras administraciones y/o entidades para la prevención, intervención ante la violencia de género.

3.1.4.-Generación de espacios que permitan el encuentro, exposición de nuevas iniciativas e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las violencias machistas entre profesionales de diferentes disciplinas y o áreas de actuación.

3.1.5.-Desarrollo de proyectos orientados hacia la abolición de la prostitución.

3.1.6.-Incorporación en los programas de prevención de las violencias machistas, la educación afectiva sexual y las relaciones sanas desde la perspectiva feminista.

Programa: 3.2. Espacios públicos libres de violencias machistas.

Objetivo: Definir e implementar actuaciones que favorezcan espacios públicos libres de manifestaciones de violencias contra las mujeres.

Actuaciones:

3.2.1.-Desarrollo de actuaciones que garanticen la seguridad de las mujeres en los espacios públicos (la iluminación, la infraestructura, la movilidad, vigilancia, etc).

3.2.2.-Realización de acciones que mejoren y garanticen la seguridad de las mujeres en los espacios públicos (espacios deportivos, lúdicos-festivos, culturales,...).

3.3.3.- Puesta en marcha y dotar de recursos al protocolo municipal de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales en espacios de ocio para garantizar espacios libres de violencias machistas.

4.- LÍNEA ESTRATÉGICA: SANTA CRUZ: SALUD Y CALIDAD DE VIDA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Programa: 4.1. Promoción, sensibilización y formación para la igualdad.

Objetivo: Impulsar y promocionar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la formación y la sensibilización.

Actuaciones:

4.1.1.-Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas a la población en general y en especial a la comunidad educativa, incluyendo las actividades extraescolares.

4.1.2.-Realización de acciones de información y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a mujeres en situaciones diversas (migrantes, con discapacidad, etc.) adaptadas a sus necesidades y demandas.

Programa: 4.2. La educación afectiva sexual: compromiso con la igualdad y la diversidad.

Objetivo: Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres a través de la educación afectiva sexual desde la perspectiva de género.

Actuaciones:

4.2.1.- Desarrollo de acciones de sensibilización, información y formación en materia de educación sexual y diversidad afectiva sexual desde la perspectiva de género, dirigidas a la población en general y en especial a determinados colectivos de mujeres, teniendo en cuenta sus interseccionalidades.

Programa: 4.3. Bienestar físico y psicológico con enfoque de género

Objetivo: Fomentar actuaciones que promuevan hábitos de vida saludables desde la perspectiva de género para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

Actuaciones:

4.3.1.- Visibilización de modelos diversos de mujeres y hombres en la actividad deportiva.

4.3.2.-Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas al monitorado deportivo, integrantes de clubes/asociaciones deportivas.

4.3.3.-Información, sensibilización, formación y asesoramiento que favorezca la visibilización y participación de las niñas y las mujeres en el ámbito deportivo, así como incorporar el enfoque de género en las actividades deportivas que se desarrollen en el municipio.

4.3.4.-Puesta en marcha de actuaciones que tengan como finalidad concienciar, sensibilizar, formar e informar a la ciudadanía y profesionales del ámbito sociosanitario, sobre las enfermedades mentales y las causas de los "males de género" incorporando el enfoque de género.

4.3.5.-Desarrollo de acciones desde la perspectiva de género e interseccional que mejoren el bienestar físico y psicológico de las mujeres.

4.3.6.-Incorporación de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en actuaciones que fomenten el envejecimiento activo.

5.- LÍNEA ESTRATÉGICA: SANTA CRUZ INTEGRANDO LA IGUALDAD EN LA GOBERNANZA

Programa: 5.1. Prácticas políticas para la igualdad.

Objetivo: Visibilizar los logros y el compromiso con la igualdad de género.

Actuaciones:

5.1.1.- Desarrollo de acciones de sensibilización y visibilización del compromiso municipal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los espacios públicos del municipio.

5.1.2.-Eliminación de la publicidad municipal los estereotipos e imágenes sexistas que cosifican los cuerpos de las mujeres y las niñas, así como incorporar la perspectiva de género en las campañas publicitarias municipales.

5.1.3.- Eliminación de cualquier soporte publicitario que se encuentre en espacio municipal, publicidad y/o imágenes que no sean coherentes con las políticas municipales de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo: Desarrollar actuaciones que permitan generar una práctica política que incorpore como principio fundamental la igualdad entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

5.1.4.-Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal directivo y político sobre estilos alternativos de planificación y comunicación desde la perspectiva de género.

5.1.5.-Desarrollo de un marco de regulación con las medidas administrativas precisas para el desarrollo de las políticas de igualdad.

5.1.6.-Generación de espacios/consensos que faciliten acuerdos a nivel político sobre iniciativas o propuestas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

5.1.7.- Visibilización en la web y en la intranet municipal los logros en materia de igualdad realizados por el Ayuntamiento.

5.1.8.-Eliminación de los eventos y actos municipales, todos aquellos elementos que condicionen la participación de las mujeres, propicien imágenes y situaciones discriminatorias o que atenten contra la dignidad de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.

Programa: 5.2. Impulsando compromisos: asesoramiento y formación para la igualdad.

Objetivo: Promover la implementación de la programación de las diferentes áreas municipales con enfoque de género.

Actuaciones:

5.2.1.-Generación de soportes accesibles y claros sobre normativa en materia de igualdad y su obligatoriedad, que faciliten al personal del Ayuntamiento la incorporación de la perspectiva de género en el puesto de trabajo.

5.2.2.-Desarrollo de una herramienta/aplicación tecnológica que facilite la gestión, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan Municipal de Igualdad.

5.2.3.- Formación y capacitación al personal del Ayuntamiento en materia de prevención de la violencia de género y en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.2.4.- Generación de espacios de coordinación, colaboración y participación que permitan desarrollar actuaciones para incorporar la perspectiva de género en la actuación municipal.

5.2.5.- Dotación de recursos necesarios para el asesoramiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género al personal del Ayuntamiento, sus OOA y entes instrumentales.

4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN

4.1.- Programa Operativo por Anualidad.

Todas las áreas de gestión municipal con responsabilidades en la ejecución de las actuaciones recogidas en este Plan, a través de su Programa Operativo Anual (POA) participarán en la programación, ejecución y en la elaboración de los informes de seguimiento, comprensivos del nivel de consecución de los objetivos propuestos.

Esta programación anual, se operativizará a través de las ficha de programación operativa anual del IV PIOM, que necesariamente habrá de detallar; unidad administrativa que lo impulsa, línea estratégica y programa del PIOM que desarrolla, objetivos específicos que persigue, población beneficiaria (datos desagregados), indicadores para su evaluación y dotación económica necesaria para su ejecución.

La inclusión de la variable de sexo, será requisito imprescindible para poder realizar las evaluaciones parciales (anuales) así como, la evaluación final del IV PIOM, y su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y por ende, a la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

4.2.- Gestión y Seguimiento económico.

Anualmente se especificará en la planificación y gestión económica de cada área de gestión municipal, los recursos económicos destinados a la ejecución de la planificación municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para un adecuado conocimiento de la gestión económica del presupuesto que se destine a la ejecución de las acciones contempladas en el IV PIOM, se creará un proyecto específico de gasto en el presupuesto municipal, vinculado a la ejecución del PIOM, lo que permitirá conocer el impacto potencial del PIOM en los programas presupuestarios municipales y su evolución.

4.3.- Seguimiento y Evaluación.

Cada anualidad del periodo 2022 al 2026, y antes de finalización del primer cuatrimestre de cada anualidad, se realizará informe de seguimiento del IV PIOM. correspondiente a la anualidad anterior.

Todas las áreas, que a través de sus programaciones anuales, participen en la ejecución del IV PIOM, participarán en la elaboración del citado informe de seguimiento anual, sin menoscabo de las acciones de seguimiento periódico que se puedan desarrollar, al objeto de identificar posibles dificultades que precisen de la aplicación de medidas correctoras.

Por lo tanto, la **evaluación se llevará a cabo en periodos diferentes:**

Anualmente (2022-2026).- Mediante informes anuales que permitan introducir la flexibilidad y corrección que se precise en las actuaciones para una mayor eficacia e impacto del Plan.

Final vigencia del IV PIOM (2026-2027).- Para la evaluación final del IV PIOM **se utilizarán tanto técnicas cuantitativas como cualitativas**, y en todo caso se medirá: el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución y la gestión municipal (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia); recabando la información obtenida a través del proceso de evaluación anual durante toda la vigencia del Plan Municipal de Igualdad. El análisis evaluativo desarrollado servirá de base para la elaboración y detección de las áreas de mejora y/o refuerzo a contemplar en el siguiente plan municipal.

4.4. Estructuras para Impulso, Seguimiento y Evaluación.

Tal y como se puso de manifiesto en el epígrafe sobre la evaluación del III PIOM, la *vinculación de la organización municipal*, en particular con la ejecución del plan municipal de igualdad y en general, con *el impulso e implementación del enfoque de género en sus actuaciones*, es un elemento imprescindible sobre el que es preciso seguir trabajando.

Como administración local, no debemos permanecer ajenos al mandato legal de incorporar en nuestra actuación, la transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres), así se incluye entre las *funciones de todos los órganos directivos y responsables de las unidades administrativas* que conforman la nueva estructura organizativa municipal, derivadas del *Decreto Organizativo de 16/12/2021, el impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, gestión y evaluación de sus actuaciones, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.*”

Las estructuras necesarias para realizar el **impulso, seguimiento y evaluación del IV PIOM**, son las que a continuación se exponen:

Comité de Dirección.-

Órgano técnico colegiado de consulta, coordinación y asesoramiento, específicamente vinculado al proceso de planificación de recursos o planificación operativa, tendrá *la función de realizar el seguimiento y la evaluación periódica del estado de ejecución y del grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual del IV PIOM*, adoptando cuantas directrices correspondan para introducir para una mayor eficacia e impacto del PIOM. .

Corresponde la **Dirección General de Políticas Sociales**, según Decreto Organizativo de fecha 16/12/2021, la emisión de los informes anuales de seguimiento del IV PIOM, que habrán de ser sometidos a conocimiento del Comité de Dirección.

Dirección General de Políticas Sociales.-

Que entre sus funciones tiene atribuidas las relativas al impulso, coordinación, liderazgo y supervisión de la efectiva implementación del PIOM según se detalla a continuación;

- Coordinación con el resto de órganos directivos, los servicios municipales, los organismos autónomos y entes instrumentales para garantizar la consideración de la perspectiva de género y la diversidad afectiva sexual en las actuaciones municipales.

- Liderar en el ámbito técnico la estrategia municipal en materia de igualdad de género, que deberá plasmarse en el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM)
- Impulsar, coordinar, supervisar y realizar un seguimiento de las acciones de las acciones contenidas en el PIOM, velando por su efectiva implementación.

Equipo Técnico de impulso y desarrollo transversal del IV PIOM.-

Este equipo de trabajo estará conformado al menos por personal del área de Igualdad, Participación Ciudadana, Gestión Presupuestaria, Organización, Tecnología; y tendrá como objetivo, establecer la estrategia para implementar la transversalidad de género en toda la acción municipal; así como identificar los mecanismos que faciliten la mejora de los procedimientos para alcanzar los objetivos establecidos en el marco del IV PIOM.

Para garantizar el impulso, la implementación de la transversalidad de género y la operatividad de la planificación anual, este equipo de trabajo se podrá dotar de apoyo técnico de manera temporal o permanente.

Comisión Técnica Interdepartamental.-

La Comisión Técnica Interdepartamental tendrá la función de facilitar el impulso y la aplicación coordinada de los criterios para el cumplimiento de lo establecido en el IV PIOM,

Atendiendo a las funciones que por Decreto de la Alcaldía-Presidencia de fecha 6 de febrero de 2022, se atribuye a las Jefaturas de Servicio respecto al *Impulso, coordinación e implementación de las perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, gestión y evaluación de sus actuaciones, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo*, la [Comisión Técnica Interdepartamental](#), la conformarán, sin perjuicio de que puedan incorporarse otras unidades, las jefaturas de servicio o persona que designe, de las unidades administrativas que tengan entre sus atribuciones las materias que a continuación se relacionan; Igualdad, Participación Ciudadana, Empleo, Formación, Juventud, Educación, Atención Social, Deportes, Cultura, Fiestas, Seguridad Ciudadana, Urbanismo.

El objetivo de esta Comisión Técnica Interdepartamental es participar activamente en la programación operativa anual y en las correspondientes evaluaciones en el marco del IV PIOM.

El nombramiento de las personas que integrarán esta Comisión, se realizará por Decreto de Alcaldía o Instrucción de la Dirección General de Organización, y su régimen de sesiones habrá de ser al menos semestral, coincidente con los tiempos de preparación de la programación operativa anual (POA) y los trabajos de evaluación y seguimiento del correspondiente POA.

Mesas de Trabajo Operativas.-

Se crearán cuántas mesas de trabajo se estimen para el desarrollo de determinados programas o campañas municipales en materia de Igualdad. La composición de cada mesa de trabajo se determinará por designaciones que realizarán las jefaturas de servicio de las diferentes áreas municipales implicadas en los referidos programas o campañas.

Área de Igualdad.-

El personal adscrito a la Sección de Igualdad, asumirá las funciones de coordinación de los trabajos técnicos para facilitar la comunicación entre las diferentes estructuras establecidas para el seguimiento y evaluación del IV PIOM, además de asistir técnicamente a las diferentes áreas municipales para el adecuado desarrollo e implementación del Plan Municipal de Igualdad.

Consejo Municipal de las Mujeres.-

Como órgano asesor, de consulta y seguimiento de la gestión municipal en todas aquellas acciones que incidan en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, realizará el seguimiento del IV PIOM, a través de los informes anuales y Memoria final que eleve el servicio municipal con competencia en Igualdad.

ANEXO 1.-

Glosario de Términos

Acciones positivas. *Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales». (Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa).*

(...) Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (art 11. 1, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Androcentrismo. El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. (Mujeres en Red).

Discriminación por razón de sexo. “(...) toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

Discriminación directa. “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. (art 6. 1Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Discriminación indirecta. “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.(art 6.2 Ley 3/2007, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Perspectiva de género. Es “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la

evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”. (ONU Mujeres).

Transversalidad de género. La transversalidad de género es *“La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas (Consejo de Europa de 1998).*

Aplicar la transversalidad de género en el ámbito de las políticas públicas, supone contribuir a la eliminación de las desigualdades de género mediante la aplicación de estrategias, procedimientos y metodologías que incorporen el enfoque de género. La transversalidad de género debe producir un cambio estructural y social en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. (art 15. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Violencia contra las mujeres/violencia de género. *“(…) Se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (art. 1Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer).*

“La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (art 1.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

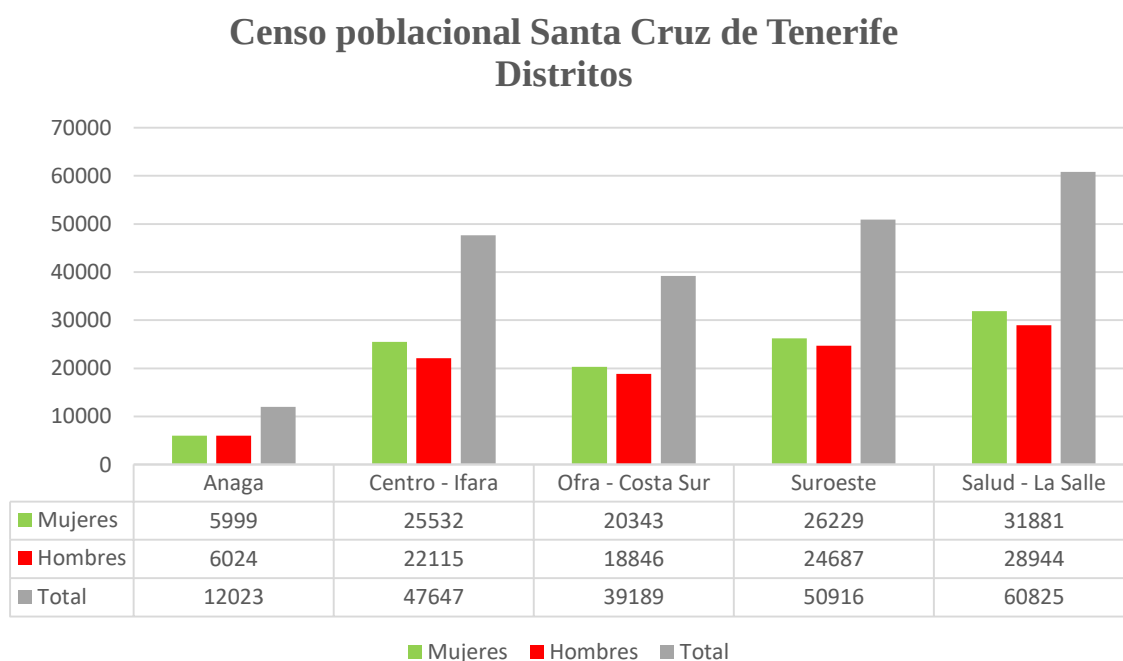
ANEXO 2.-

PREDIAGNÓTICO IV PIOM

INTRODUCCIÓN

Censo poblacional municipio Santa Cruz de Tenerife

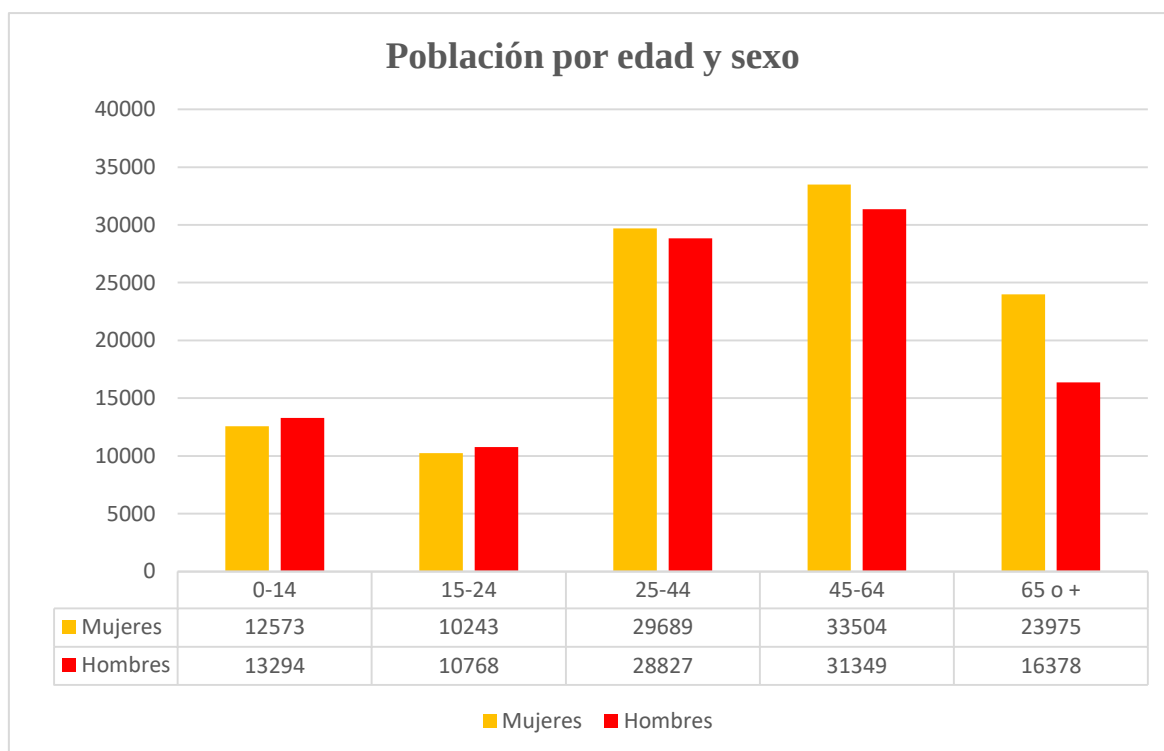
El censo poblacional de Santa Cruz de Tenerife, a 1 de enero de 2020, asciende a 210.600 personas, de las cuales 109.984 son mujeres y 100.616 son hombres. Esto supone un aumento poblacional, que se traduce en 1.845 personas más con respecto al censo poblacional realizado el año anterior. Al desagregar esta cifra por sexos, comprobamos que las mujeres representan el 52% de la población santacruzera. Tan solo en el distrito de Anaga existe una mayoría masculina con una diferencia de 25 personas.



Fuente de Datos: Padrón Municipal Santa Cruz de Tenerife. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Al analizar los datos por tramos de edad, comprobamos que el tramo correspondiente a personas igual o mayores de 65 años, está representado en su mayoría por mujeres, puesto que representan el 59,41% de la población, siendo así el tramo de edad donde existe un

mayor “desfase” entre la población masculina y la femenina. Es en los grupos de edad 0-14 años y 15-24 años donde apreciamos que los hombres superan en número a las mujeres, aunque sea una diferencia nimia.



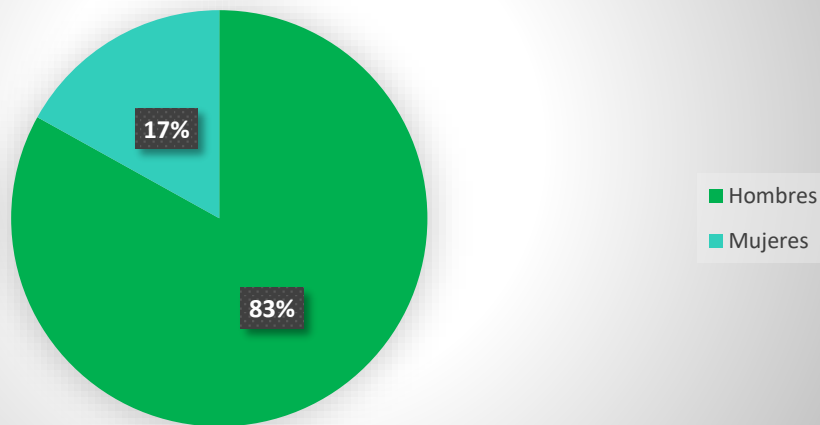
Fuente de Datos: Padrón Municipal Santa Cruz de Tenerife. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Los datos facilitados por el Padrón Municipal, a 1 de enero de 2016, reflejan que en la sociedad santacrucera existe un índice de sobreenvjecimiento del 14,02%. Asimismo, el índice de envejecimiento es del 24,12%, doblando así el índice de juventud, que se encuentra en el 12,86% de la población. La edad media de la población santacrucera es de 42 años.

Calles santacruceras

De todas las calles del municipio que tienen como protagonista a personas, **692 tienen nombre de hombre y tan sólo 141 nombre de mujer**. Además, en su inmensa mayoría, las calles que tienen nombre femenino, es por motivos religiosos, mientras que en el caso de los hombres, aunque también existan calles dedicadas a santos, existe una amplia amalgama más equilibrada; arquitectos, pintores, colonizadores, poetas, escritores...

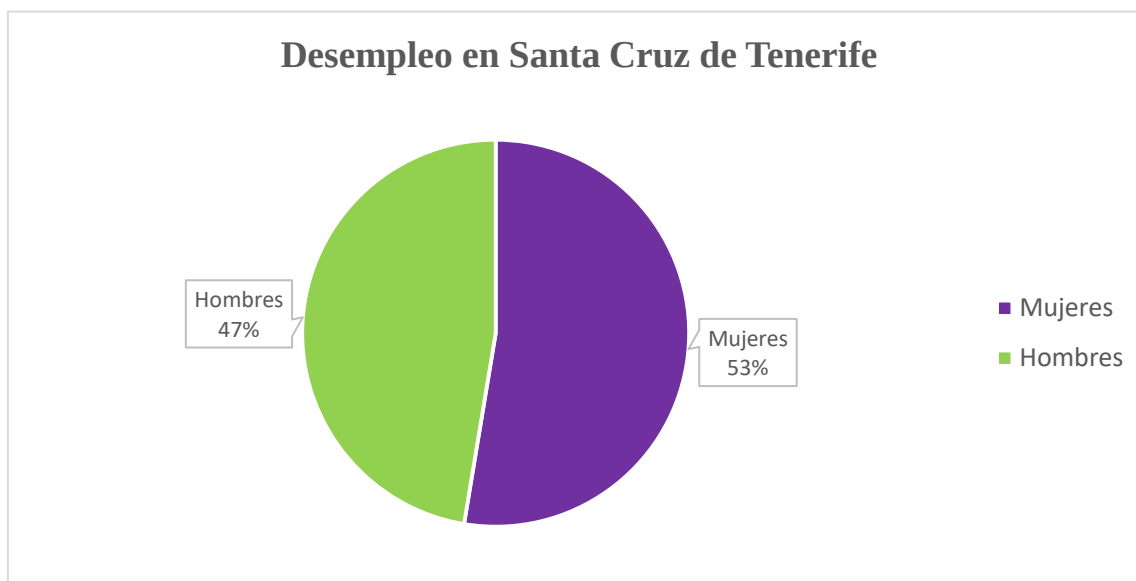
Calles de Santa Cruz con nombre de hombre o mujer



EMPLEO Y FORMACIÓN

DESEMPLEO:

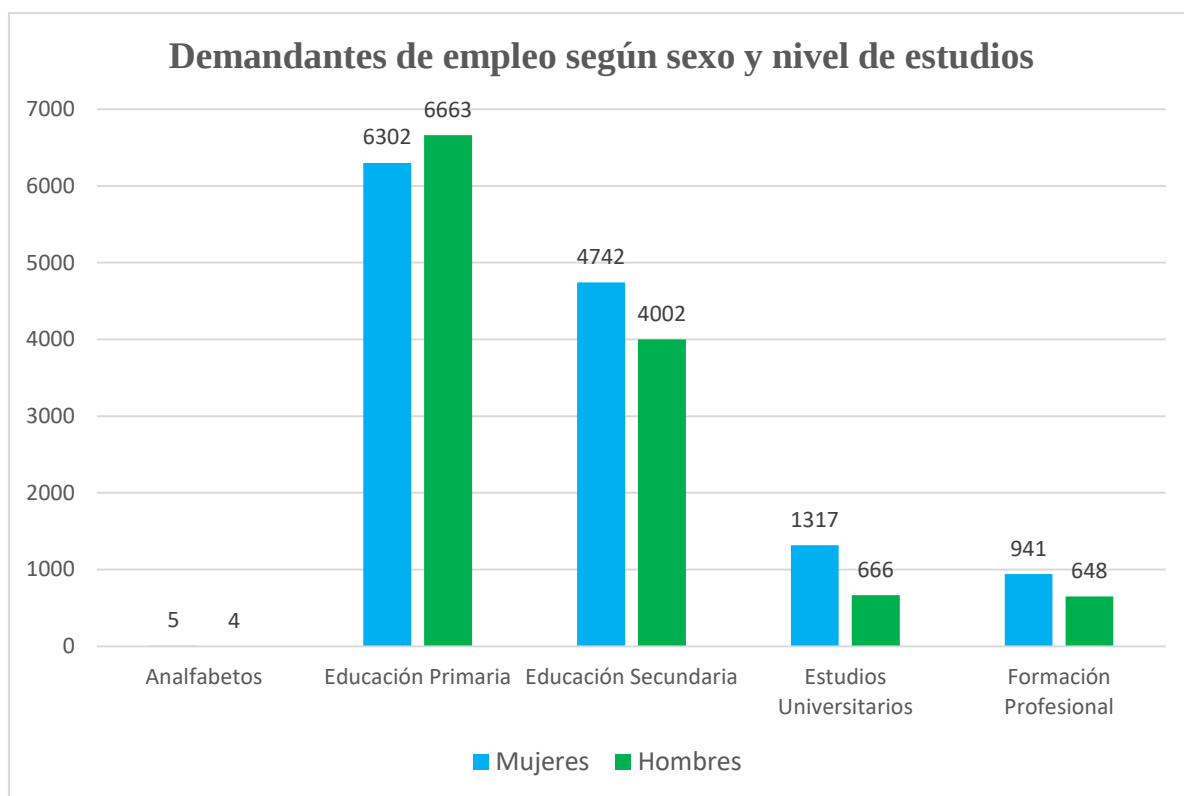
De las 25.290 personas inscritas en las oficinas de empleo de Santa Cruz, en octubre de 2020, 13.307 son mujeres. Este número equivale al 52,6% de la totalidad de personas desempleadas del Municipio. Los datos aquí presentados corresponden a octubre 2020.



Fuente de Datos: Observatorio Canario de Empleo. Gobierno de Canarias. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Demandantes de empleo según sexo y nivel de estudios

El 12,09% de las mujeres adscritas al Municipio de Santa Cruz se encuentran en situación de paro, una cifra bastante cercana a la que protagonizan los santacruceros (11,90%). Sin embargo, como podemos observar en la gráfica, a mayor nivel de estudios, mayor número de mujeres en las categorías académicas. Una mayor presencia de mujeres con alto nivel de estudios que no se traduce en menor tasa de paro para estas.



Fuente de Datos: Observatorio Canario de Empleo. Gobierno de Canarias. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Ocupaciones de las personas desempleadas

La siguiente tabla presenta los datos correspondientes al 10 de octubre de 2020 en el Municipio de Santa Cruz de Tenerife. En ella podemos constatar cómo aún existen oficios y profesiones feminizadas y masculinizadas. Las mujeres desempleadas mayoritariamente están ligadas a ocupaciones que guardan relación con la restauración, la limpieza, secretaría o empleadas administrativas y dependientas de comercio.

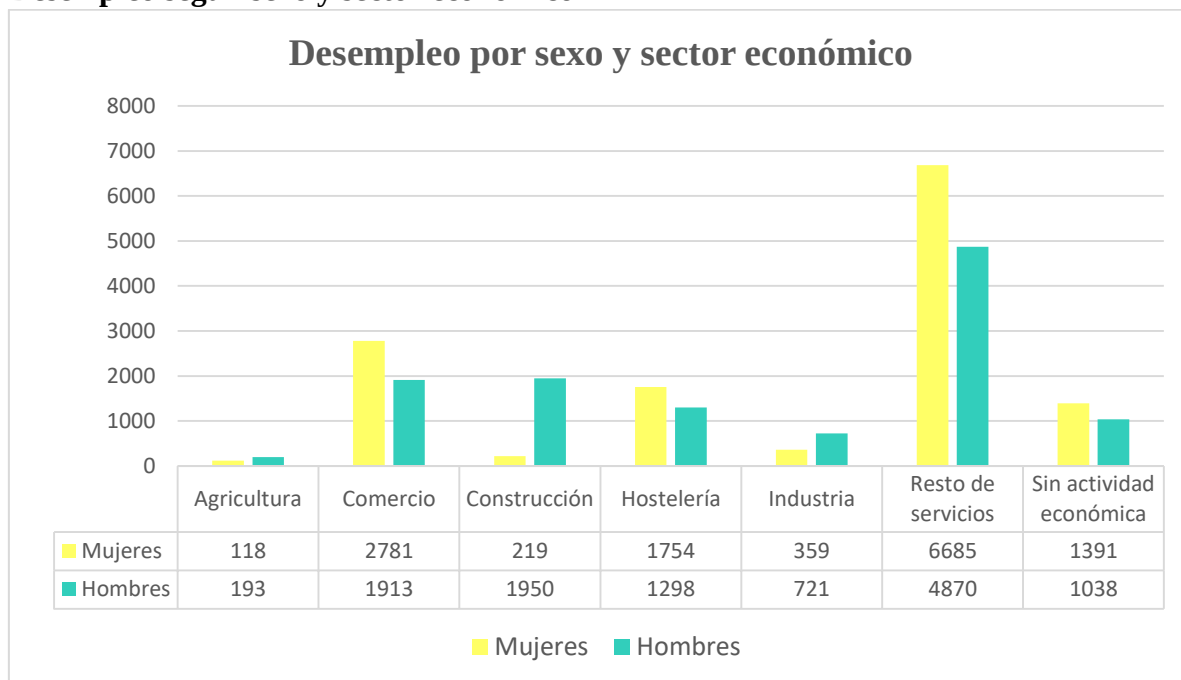
Ocupaciones	Mujeres	Hombres
Ocupaciones militares	6	18
Dirección y gerencia	39	109
Técnicos/as y P. científicas/os intelectuales	1.090	797
Técnicas/os y P. apoyo	624	904

Personal contabilidad, administración y otros empl. de oficina	2.313	933
Servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6.164	2.188
Cualificadas/os en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	54	174
Artesanos y trab. cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción	128	1.958
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	88	1.011
Ocupaciones elementales	2.801	3.891
TOTAL	13.307	11.983

Fuente de Datos: Observatorio Canario de Empleo. Gobierno de Canarias. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Las ocupaciones con mayor nivel de demandas se encuentran en el sector “Servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, “Personal contabilidad, administración y otros empleados/as de oficina y “Artesanos y trabajadoras/es cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción”, este último ámbito fuertemente masculinizado.

Desempleo según sexo y sector económico



Fuente de Datos: Observatorio Canario de Empleo. Gobierno de Canarias. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

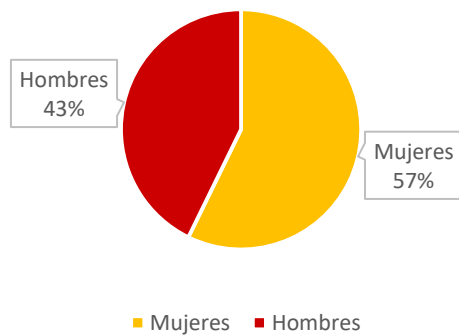
Apoyo a la Creación de Empleo (ACE)

Las personas beneficiarias de las ayudas concedidas para la promoción del empleo autónomo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, resultaron ser 400 hombres y 477 mujeres. Es decir, el 54,40 % de las personas beneficiarias fueron mujeres.

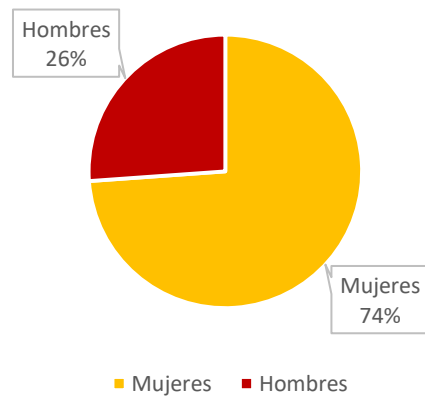
Prestaciones no contributivas

En cuanto a las personas beneficiarias de pensiones no contributivas por invalidez o por jubilación, podemos apreciar una inmensa mayoría de mujeres. Si tenemos en cuenta que las pensiones no contributivas son prestaciones periódicas vitalicias o de duración indeterminada en favor de aquellas personas **que no han cotizado nunca o el tiempo suficiente** para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales, podemos entender entonces el porqué de tanta presencia femenina.

Pensión no contributiva por invalidez



Pensión no contributiva por jubilación



Fuente de Datos: IMSERSO. Ministerio de Sanidad. Gobierno de España. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Formación ocupacional y continua impartida por la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife

De los cursos impartidos como formación ocupacional y continua por la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife en el año 2019, prevalece una mayoría de mujeres.

	Nº hombres finalizan	Nº mujeres finalizan	Alumnado total
Formación en higiene alimentaria	400	466	866
Formación genérica	50	104	154
Formación del proyecto intervención en los barrios de S/C 18/19	41	41	82
Formación del proyecto Grandes Ciudades G4	86	114	200
Formación de proyectos textiles	1	14	15

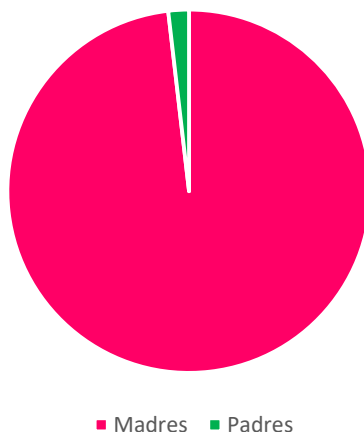
Formación de asaga (Sector agrícola y ganadero)	87	69	156
Formación de la fundación laboral de la construcción	31	4	35
PFAE Enjoy Santa Cruz	7	7	14
Formación del proyecto AGEFACTOR	6	8	14
Formación interna	3	7	10
Total	712	834	1.546

Fuente de Datos: Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife. Plan formativo 2019.

Prestaciones reconocidas por maternidad hasta el 31/03/2019

Según los datos publicados por la Seguridad Social, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife en enero/marzo de 2019, hubo un total de 1.144 prestaciones por maternidad, de las cuales 1.123 fueron dirigidas a madres y 21 a padres.

Prestaciones por maternidad en la provincia de Santa Cruz de Tenerife



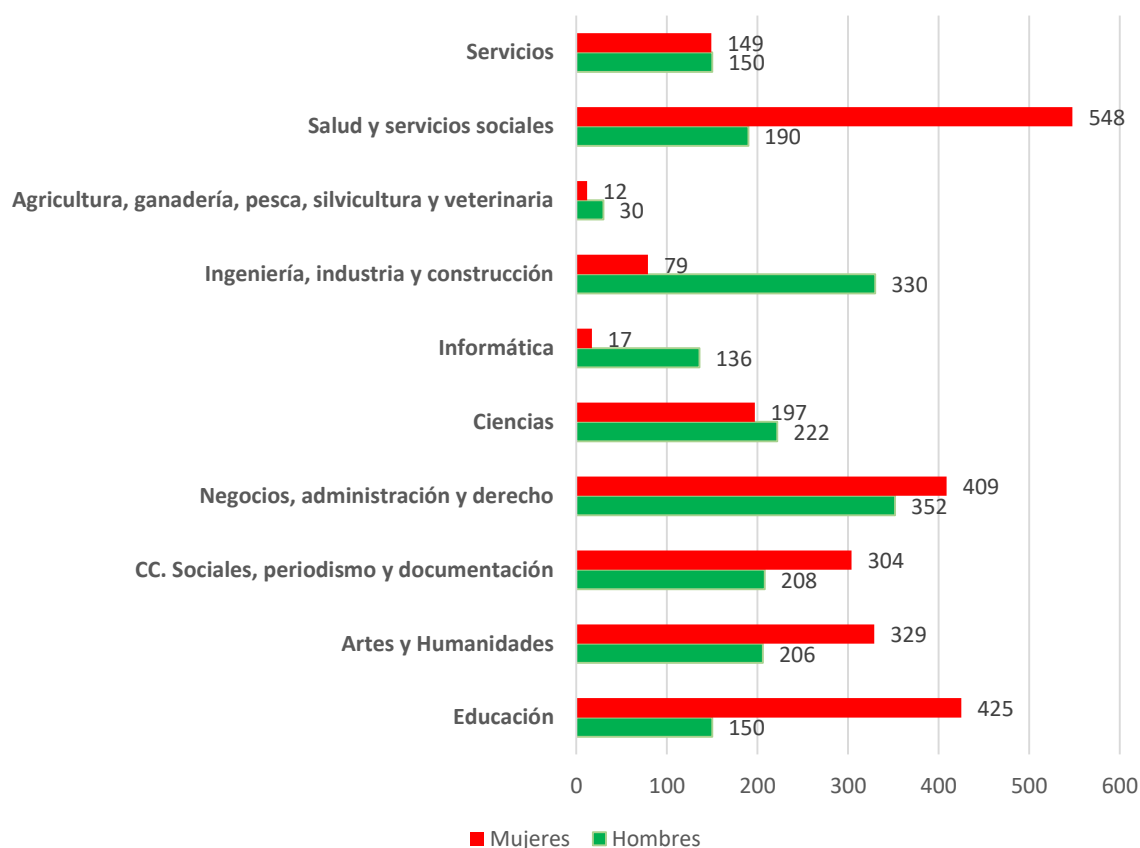
EDUCACIÓN

Alumnado de nuevo ingreso en la ULL según sexo y ámbito de estudio

Según los datos publicados en el Instituto Canario de Estadística (ISTAC) correspondiente al curso 2016/2017, se matricularon de Grado un total de 4.443 personas en la Universidad de La Laguna, de las cuales 2.469 eran mujeres y 1.974 hombres. Al analizar las matrículas según el sexo y ámbito de estudio, podemos apreciar cómo siguen existiendo unos ámbitos feminizados (Educación, Salud y Servicios Sociales) y otros masculinizados (Informática e Ingeniería, industria y construcción).



Alumnado ULL nuevo ingreso según sexo y ámbito de estudio

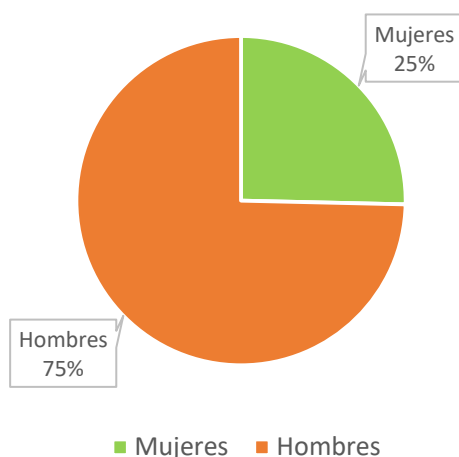


Fuente de Datos: Gobierno de Canarias. ISTAC. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Cátedra en la Universidad de La Laguna

La cátedra es, en entornos universitarios, la categoría que se sitúa en lo más alto de la jerarquía referida a la docencia y que, por tanto, reporta mayor privilegio económico, prestigio social y reconocimiento académico. Si tomamos como referencia a la Universidad de La Laguna (ULL), podemos comprobar a través de los datos publicados por este mismo organismo, que en el curso 2017/2018 (datos más actualizados), de 209 Cátedras de Universidad, tan solo 53 pertenecen a mujeres. De modo que el 75% de las Cátedras tienen nombre masculino.

Cátedras de Universidad



Fuente de Datos: Unidad de Igualdad de Género. Universidad de La Laguna. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Absentismo escolar

El Absentismo Escolar se define por la no asistencia regular de los y las menores a los centros educativos, ya sea debido a su propia voluntad o a la de su madre y/o padre y/o personas que ejerzan la tutela o guarda legal.

El Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife distingue, según el índice de absentismo entre absentismo bajo, medio y alto a la hora de poner en marcha las acciones más eficaces para su tratamiento; definiéndose de la siguiente manera:

Absentismo bajo: El porcentaje de faltas mensuales se encuentra entre el 15% y el 25% de horas lectivas, en el que se establecen acciones preventivas.

Absentismo medio: El porcentaje de faltas mensuales se encuentra entre el 25,01% y el 49,9 % de horas lectivas, en la que se establecen planes de actuación.

Absentismo Alto: El porcentaje de faltas mensuales se encuentra entre el 50% y el 99,9 % de horas lectivas, y también se desarrollan planes de actuación.

El porcentaje actual del alumnado absentista atendido a lo largo del curso escolar **2018-2019** del municipio de Santa Cruz de Tenerife asciende al **14,50%**, es decir **3.109** casos de una población de **21.446** alumnos y alumnas matriculadas en el municipio.

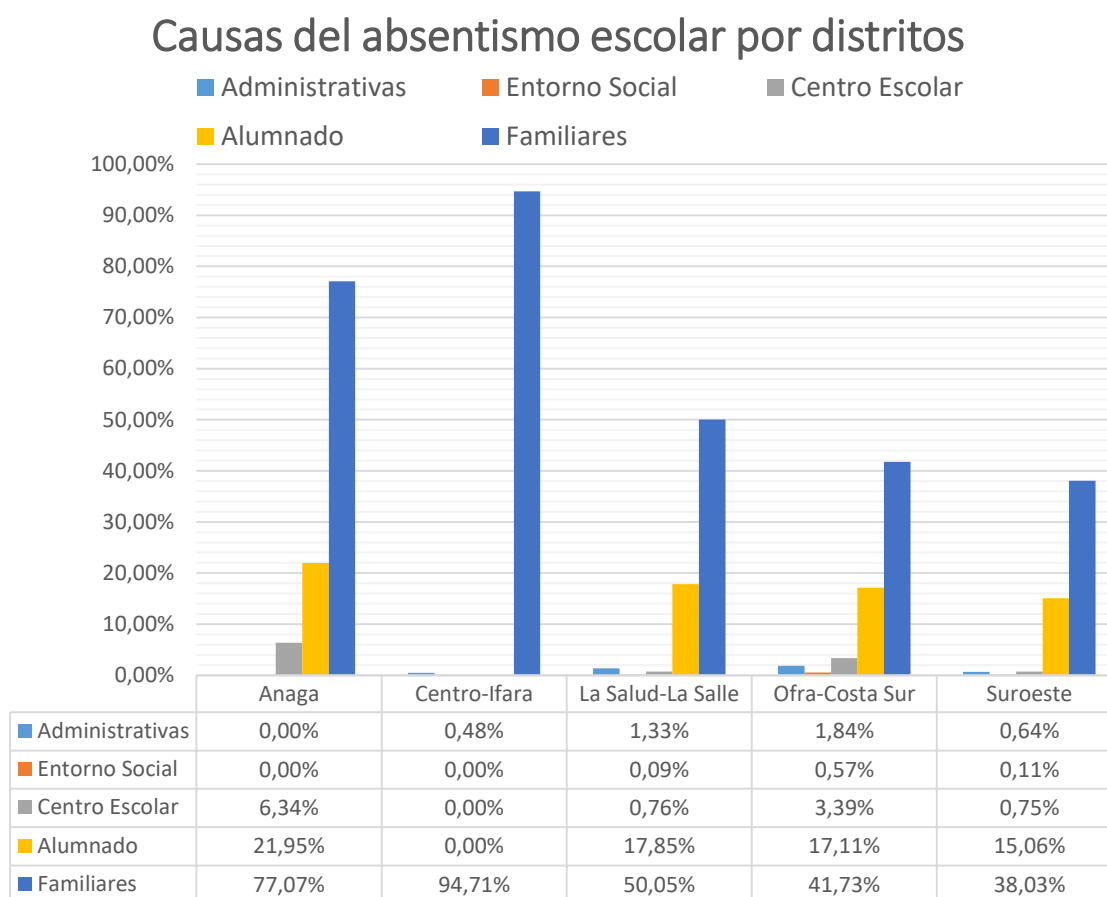
En el curso 2018-2019 el número de intervenciones totales realizadas por el Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar es de 446.

Por distritos los datos porcentuales son los siguientes:

DISTRITO	Nº ALUMNADO MATRICULADO 6-16 AÑOS	MEDIA PORCENTUAL ABSENTISMO
ANAGA	1.129	18'16%
CENTRO-IFARA	5.132	4'05%
SALUD-LA SALLE	5.712	18'43%
OFRA-COSTA SUR	4.676	15'12%
SUROESTE	4.797	19'51%

Fuente de Datos: Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar. Santa Cruz de Tenerife, periodo 2018/2019

Causas del absentismo por distrito



Fuente de Datos: Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar. Santa Cruz de Tenerife, periodo 2018/2019

Como podemos observar en la gráfica, la causa mayoritaria por la que se abre expediente por absentismo escolar es la familiar, abarcando el 47,31% de los casos. Le siguen las causas centradas en el alumnado y posteriormente las causas centradas en los centros escolares; las cuestiones administrativas y las relativas al entorno social.

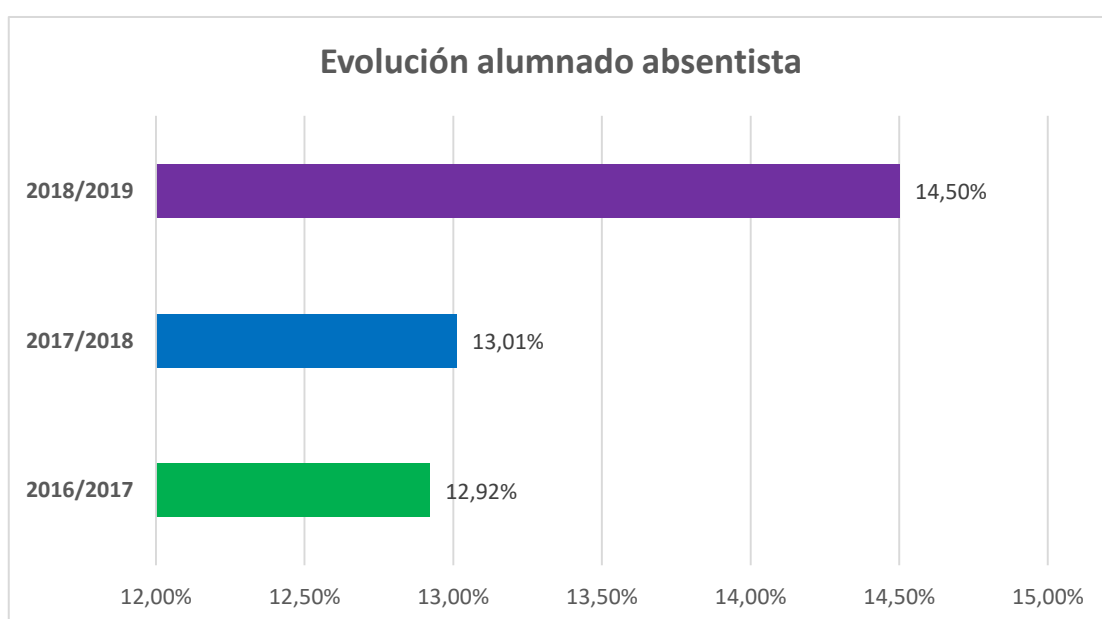
Evolución del absentismo

A través de las Memorias de Gestión Servicio Municipal de Detección, Prevención y Atención del Absentismo Escolar de los periodos 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019 podemos analizar la evolución de los casos de absentismo escolar registrados en el Municipio de Santa Cruz de Tenerife.

- El porcentaje del alumnado absentista atendido a lo largo del curso escolar 2016-2017 del municipio de Santa Cruz de Tenerife asciende al 12,92%, es decir 2.806

casos de una población de 21.717 alumnos y alumnas matriculadas en el municipio.

- El porcentaje del alumnado absentista atendido a lo largo del curso escolar 2017-2018 del municipio de Santa Cruz de Tenerife asciende al 13,01%, es decir 2.818 casos de una población de 21.657 alumnos y alumnas matriculadas en el municipio.
- El porcentaje del alumnado absentista atendido a lo largo del curso escolar 2018-2019 del municipio de Santa Cruz de Tenerife asciende al 14,50%, es decir 3.109 casos de una población de 21.446 alumnos y alumnas matriculadas en el municipio.



Fuente de Datos: Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar. Santa Cruz de Tenerife, periodo 2018/2019

Como reflejan los datos sustraídos de las memorias mentadas, la tendencia de absentismo escolar en el municipio es ascendente.

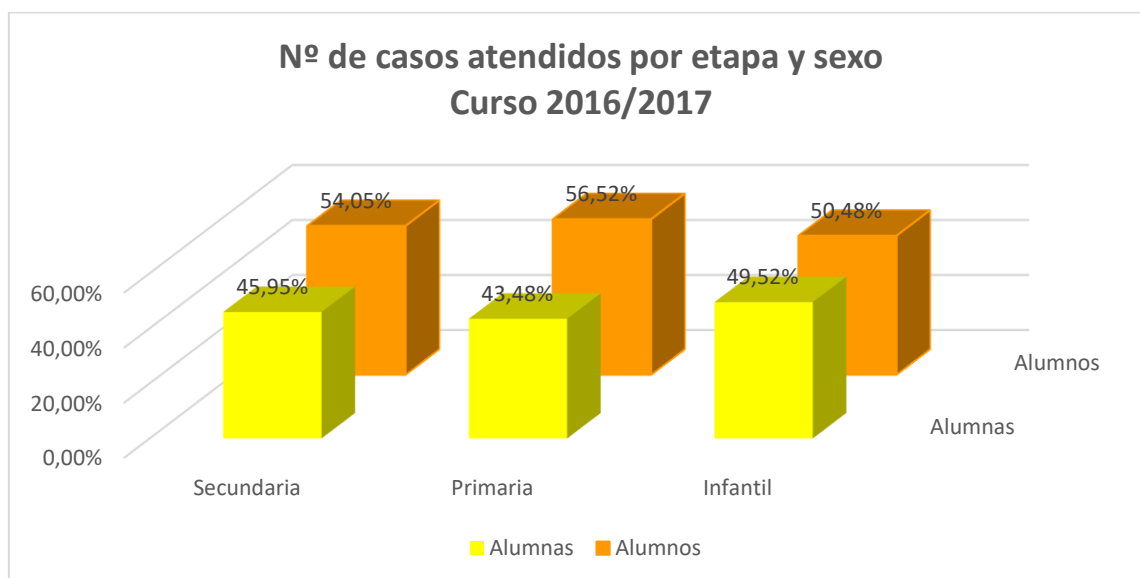
Evolución de los casos atendidos por etapa y sexo

Los casos de absentismo atendidos por el Servicio Municipal de Absentismo de Santa Cruz de Tenerife a lo largo de los cursos escolares 2016/2017, 2017/18 y 2018/2019 y que pertenecen a las etapas de Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional Básica. En el curso 2016/2017 no se tuvo en cuenta la etapa de Formación Profesional Básica para la desagregación por sexo de los casos atendidos. Podemos apreciar que a

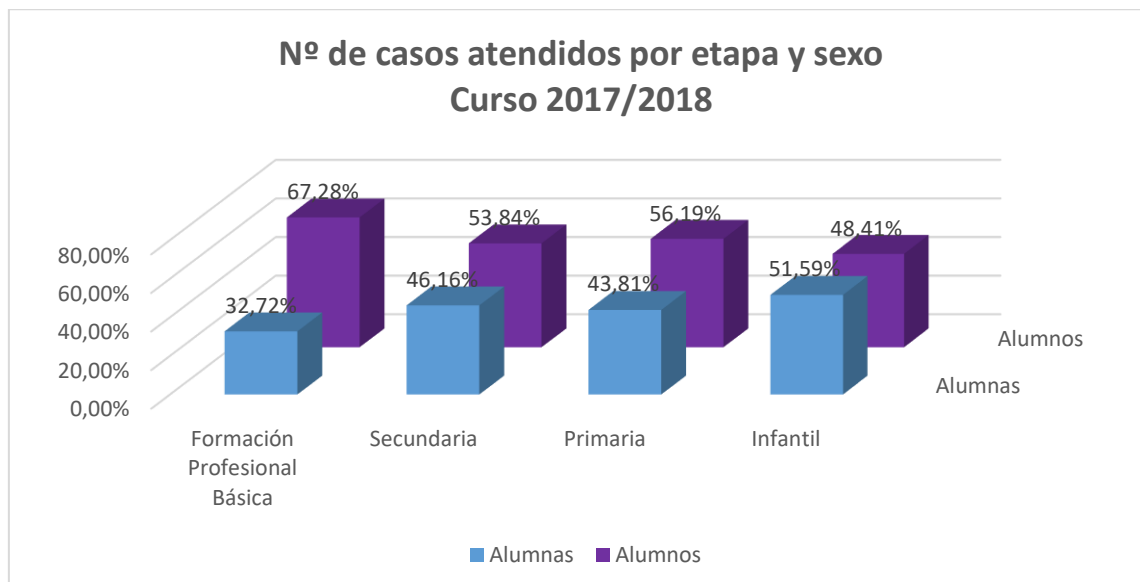
medida que escalamos en las etapas escolares, se produce un incremento del número de casos atendidos por absentismo escolar.

Sin pasar por alto que la mayoría de los casos, sea cual sea la etapa, pertenecen a alumnos varones.

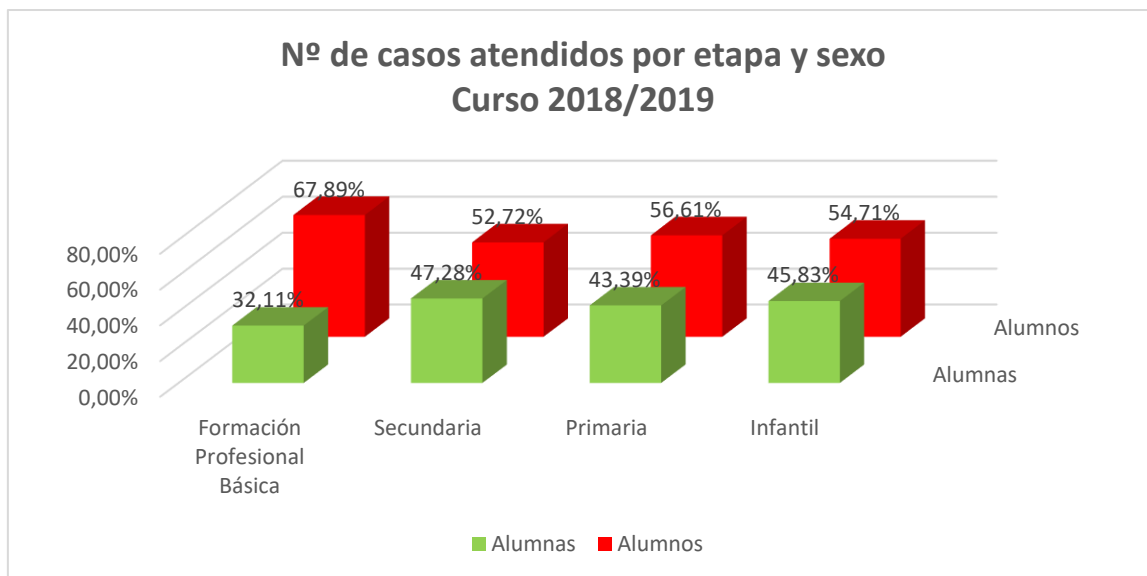
Curso 2016/2017



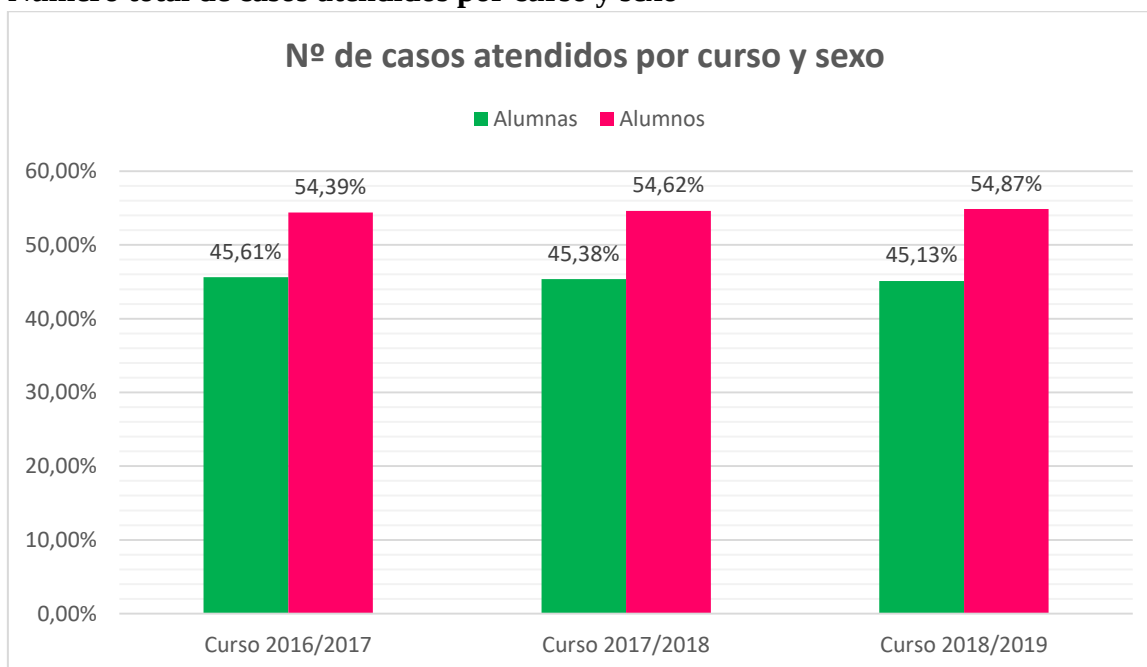
Curso 2017/2018



Curso 2018/2019



Número total de casos atendidos por curso y sexo



Fuente de Datos: Servicio de Prevención y Atención del Absentismo Escolar. Santa Cruz de Tenerife, periodos 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019.

CULTURA

El uso de espacios de ocio en la ciudad en la población santacrucera de 11 a 19 años presenta diferencias en cuanto a los distritos de residencia de la población, con menor utilización por la población joven de Ofra-Costa Sur y Suroeste.

	Anaga	Centro- Ifara	Salud-La Salle	Ofra-Costa Sur	Suroeste
Teatro Guimerá	91,4%	90,4%	88,0%	87,1%	84,2%
Auditorio Adán Martín	76,1%	80,9%	75,5%	63,0%	60,6%
Pabellón Municipal de Deportes	71,5%	74,5%	75,9%	68,0%	63,4%
Tenerife espacio de las Artes (TEA)	74,6%	73,4%	68,7%	53,4%	49,6%
Espacio Cultural Caja Canarias	66,2%	64,9%	54,0%	38,2%	36,1%
Círculo Bellas Artes	35,4%	40,4%	40,7%	29,9%	28,2%

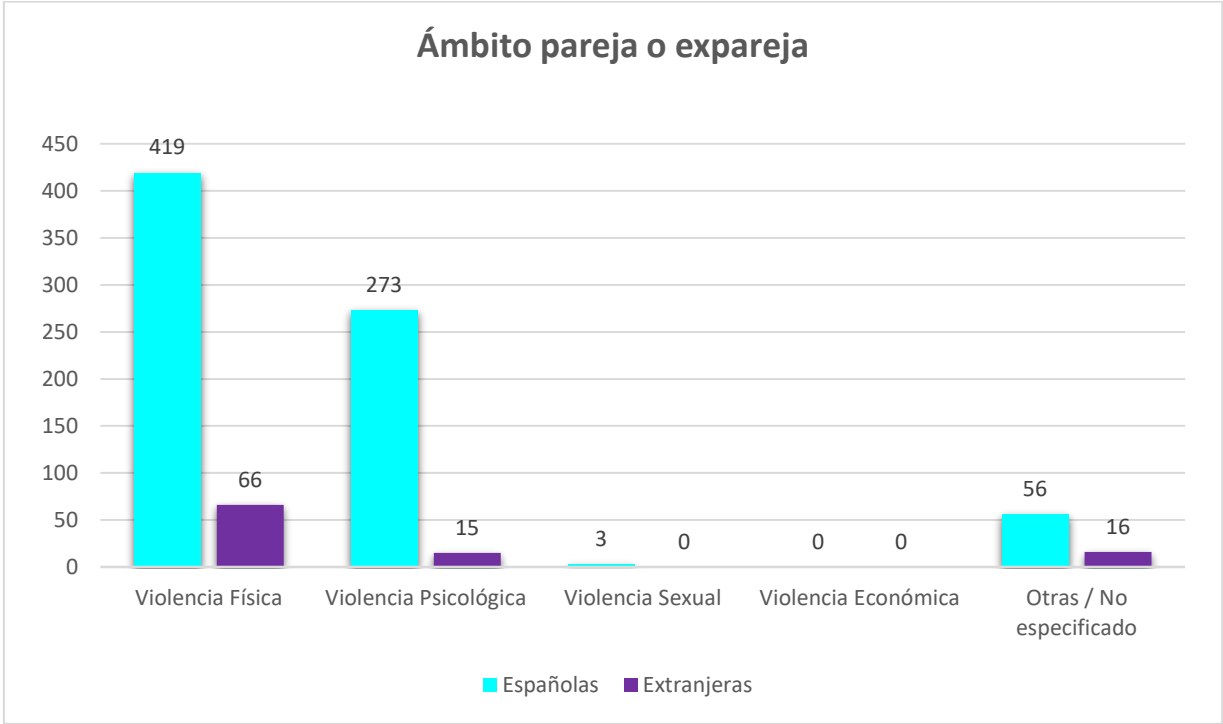
Fuente de Datos: Informe ejecutivo. Diagnóstico sobre consumo de drogas en población de 11 a 19 años del municipio de Santa Cruz de Tenerife. Organismo Autónomo Instituto Municipal de Atención Social, Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

VIOLENCIA DE GÉNERO

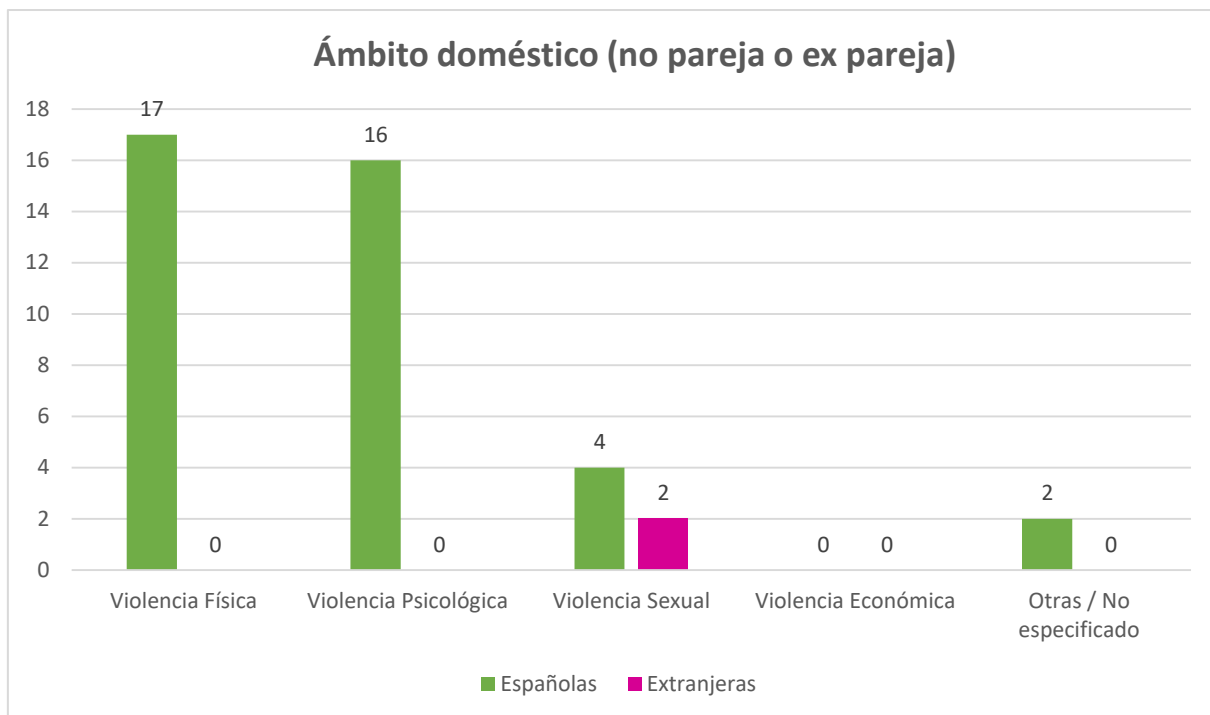
Según los datos ofrecidos por el Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) de Santa Cruz de Tenerife, en el ejercicio del año 2019, fueron atendidas en el

municipio de Santa Cruz de Tenerife 896 mujeres por el servicio anteriormente mencionado (IASS), de las cuales 798 son españolas y 98 extranjeras, de las cuales 11 se encuentran en situaciones legales irregulares.

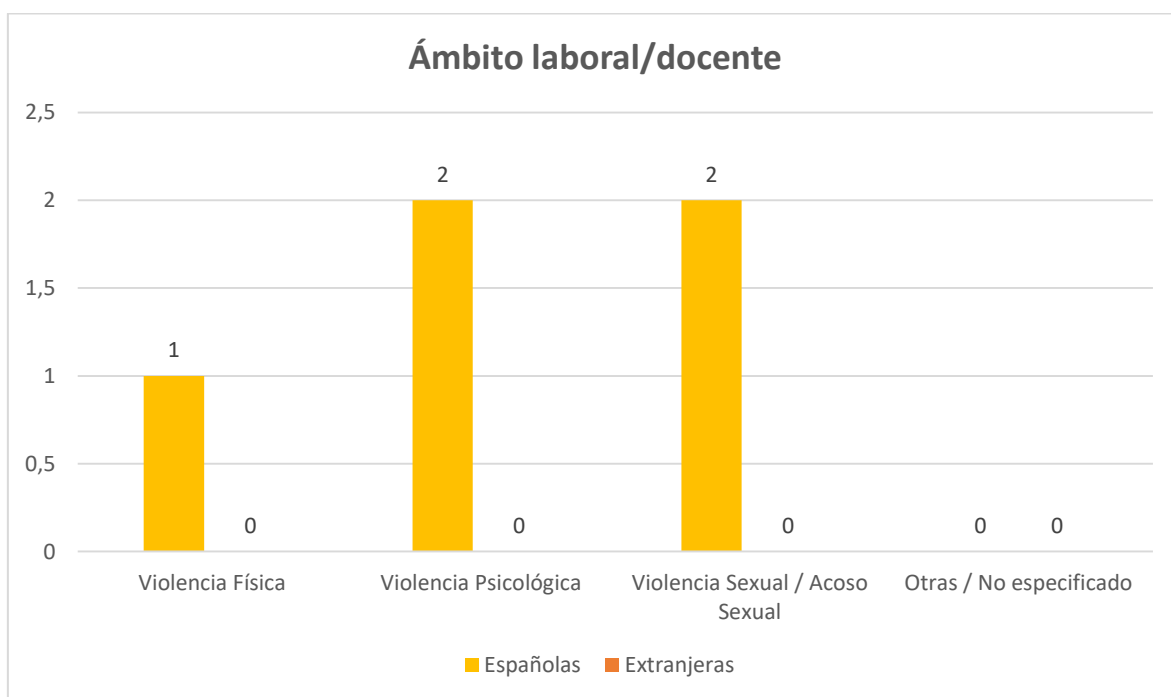
Mujeres atendidas según tipología de la violencia en el ámbito de la pareja o ex pareja:



Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género. Elaboración: Concejalía de Igualdad.



Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género. Elaboración: Concejalía de Igualdad.



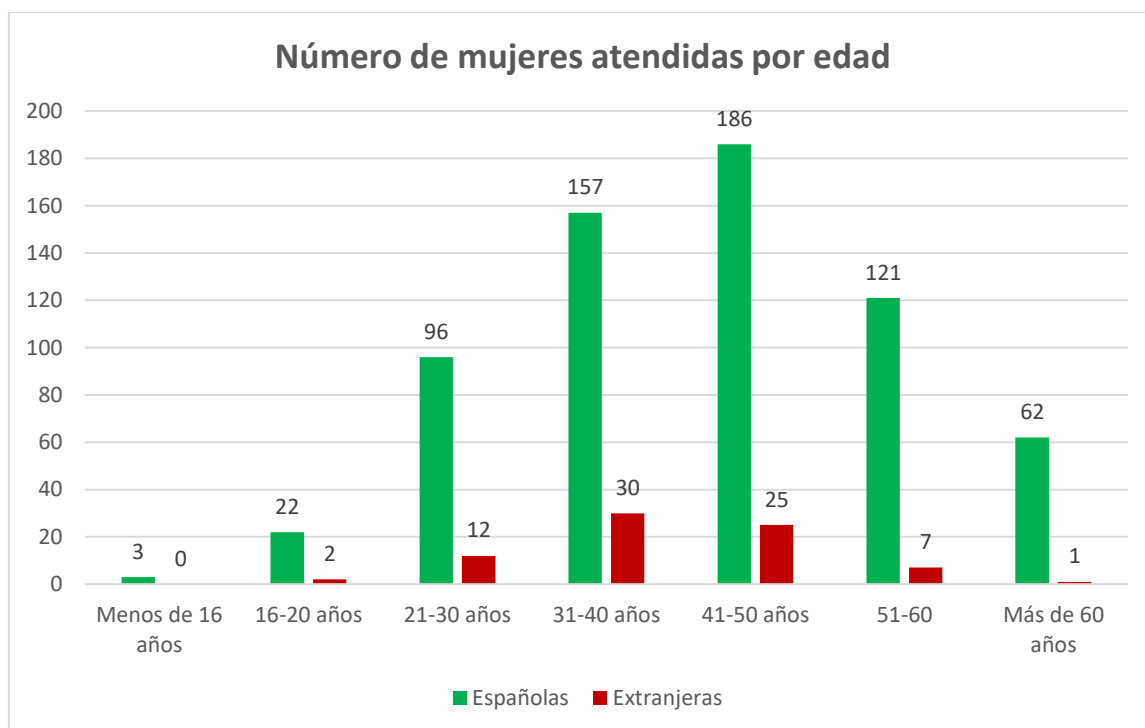
Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

En cuanto al **ámbito social**, donde se tienen en cuenta los criterios “tráfico o utilización de mujeres con fines de explotación sexual”, “mutilación femenina”, “violencia contra

derechos sexuales y reproductivos” y “otras / no especificado”, fueron atendidas 3 mujeres españolas por violencia contra derechos sexuales y reproductivos.

Edad de las mujeres atendidas

Como podemos apreciar en la gráfica siguiente, se han atendido a mujeres víctimas de violencia de género en todos los rangos de edad, existiendo un pico importante de casos entre los 41 y los 50 años.



Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Estado civil de las mujeres atendidas por el IASS

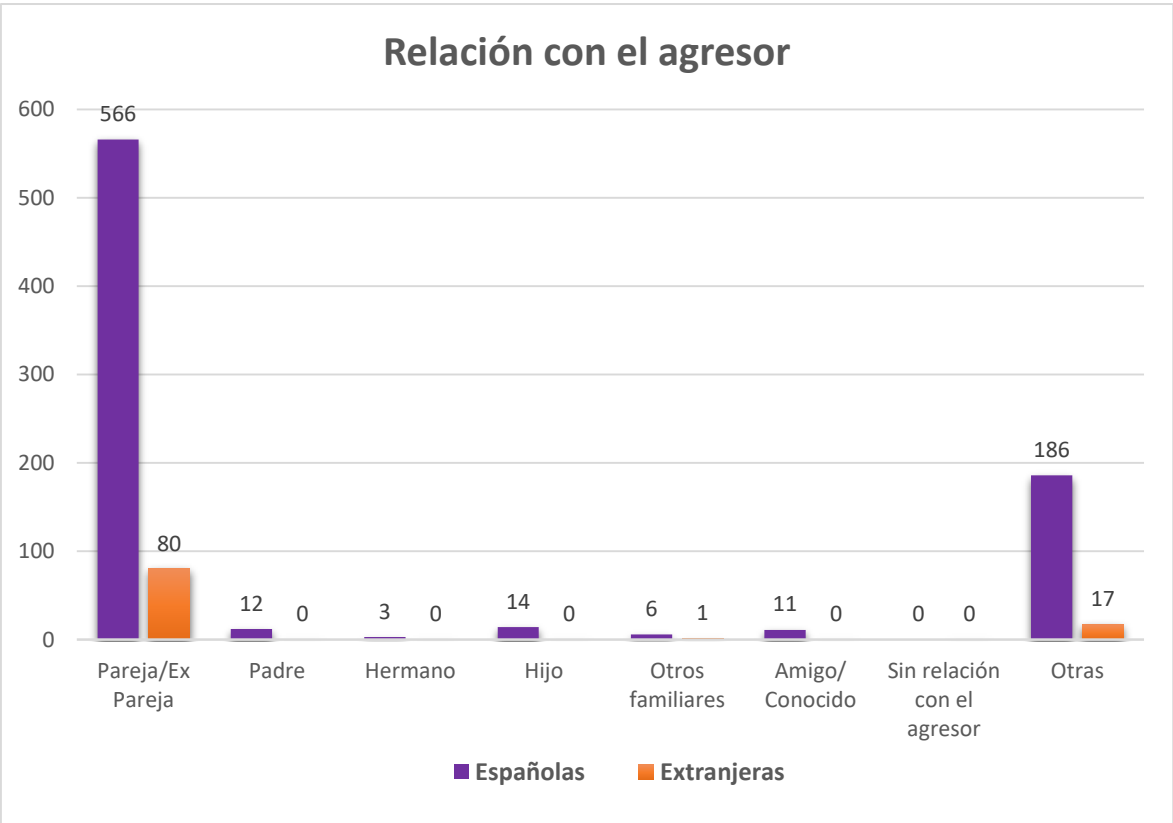
Estado civil	Españolas	Extranjeras	Total
Soltera	301	31	332
Casada	141	29	170
Pareja de Hecho (registrada como tal)	0	0	0
Separada de Hecho / Separada legalmente	21	3	
Divorciada	131	12	143
Viuda	8	0	8
No especificado	199	23	222
Total	798	98	896

Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género.

Relación de las mujeres con su agresor

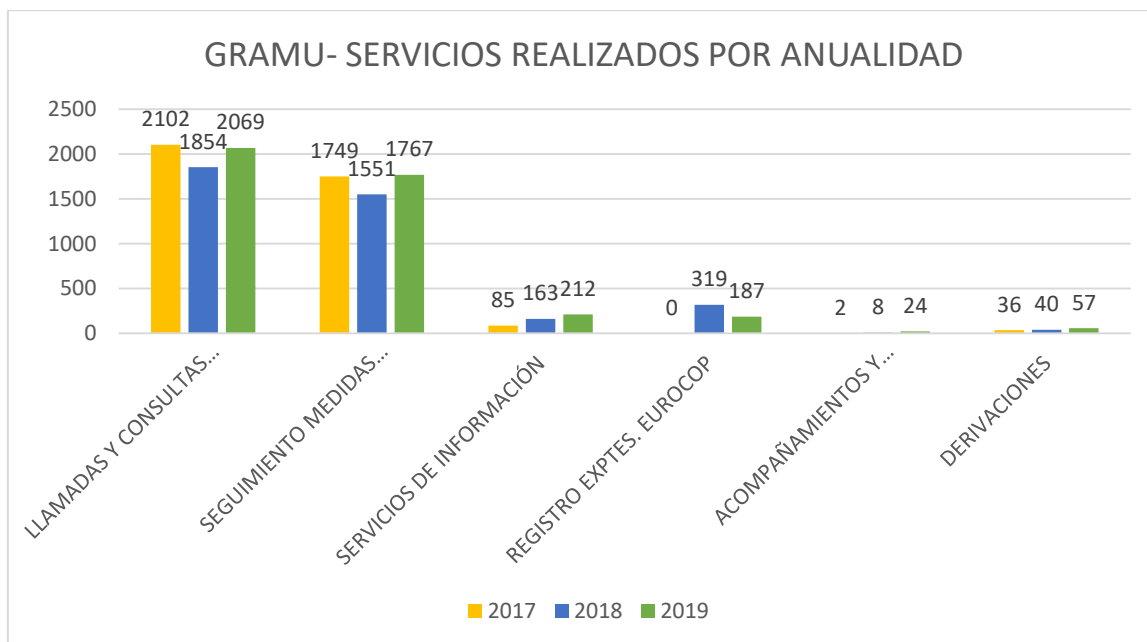
Cuando analizamos la relación de las mujeres que solicitaron el servicio de Atención para Mujeres Víctima de Violencia de Género con el agresor, podemos observar que no se atendieron casos en los que la víctima no tuviera ninguna relación con el agresor, sino

que todos los casos tienen en común que este era una pareja o expareja, miembro de la familia o amigo de la víctima.



Fuente de Datos: Servicio Insular de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

Servicios realizados por el GRAMU (grupo de asistencia a la mujer) de la Policía Local.



Fuente de datos, Policía Local.

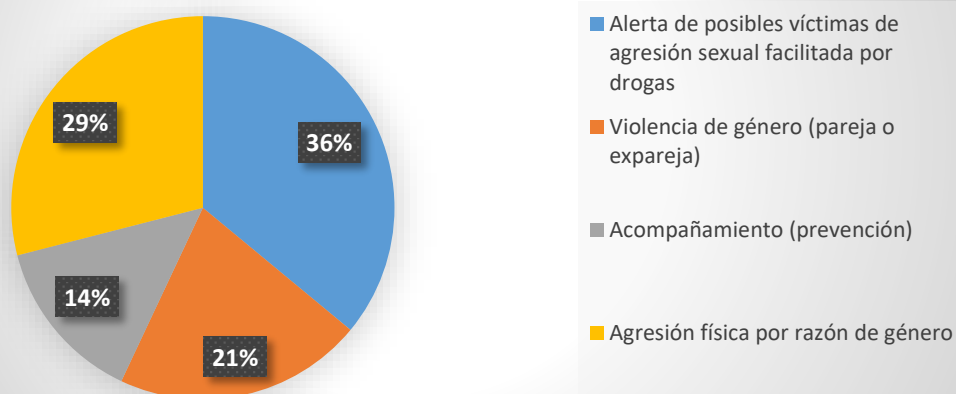
Punto Violeta, Carnavales de Santa Cruz de Tenerife

El Punto Violeta es un dispositivo de detección y asistencia a posibles víctimas de agresiones sexistas y/o sexuales, así como de otros tipos de manifestaciones de violencia de género durante el Carnaval del Municipio capitalino de Santa Cruz de Tenerife. Está conformado por profesionales especializadas que garantizan la intimidad, privacidad y respeto a las decisiones de las personas atendidas/informadas.

Carnaval 2019

En el Punto Violeta de los Carnavales de Santa Cruz del año 2019, fueron atendidas un total de 14 mujeres, una media de dos casos diarios.

Atenciones individualizadas Carnaval 2019

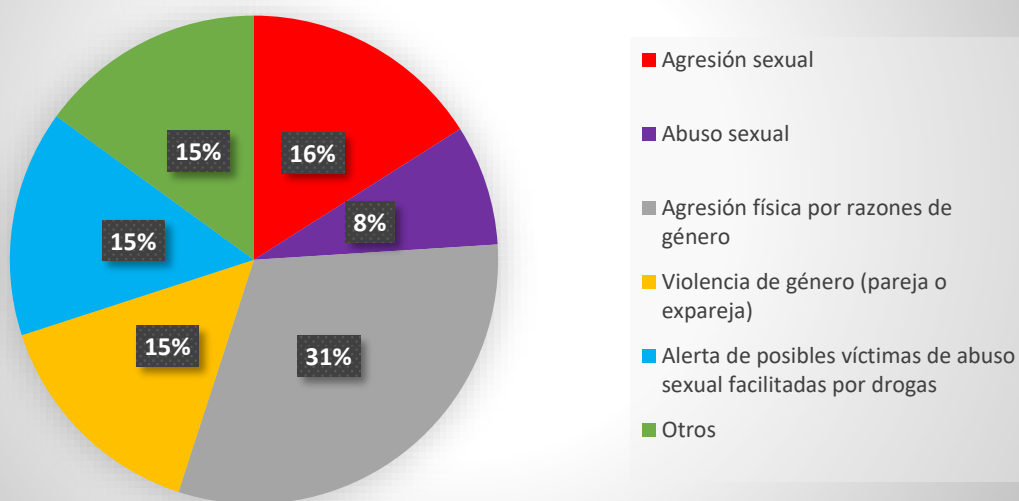


Fuente de Datos: Memoria Punto Violeta 2019. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. Servicio de Igualdad, Participación Ciudadana y Soporte Administrativo a los Distritos.

Carnaval 2020

En el Punto Violeta del Carnaval 2020 de Santa Cruz, fueron atendidas un total de 35 personas, 11 más en comparación con el año anterior. Además, cabe destacar que estaba planeado que el Punto Violeta estuviera operativo 7 días y sin embargo fueron 6 debido a la suspensión del Servicio el sábado de carnaval día 22 de febrero, a causa de la alerta meteorológica por vientos y calima.

Atenciones individualizadas Carnaval 2020



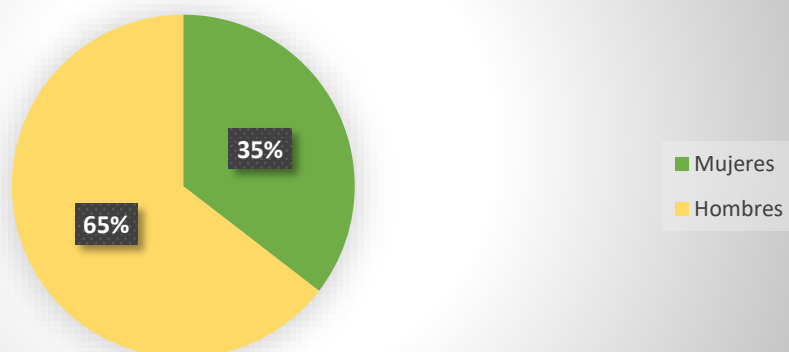
Fuente de Datos: Memoria Punto Violeta 2020. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. Servicio de Igualdad, Participación Ciudadana y Soporte Administrativo a los Distritos.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Representación ciudadana en asociaciones vecinales

En el municipio de Santa Cruz de Tenerife se encuentran inscritas un total de 176 Asociaciones Vecinales, de las cuales 35 no especifican quién ostenta el cargo de la presidencia de la asociación. De las 141 que sí lo especifican podemos apreciar que 91 asociaciones son presididas por hombres y 50 por mujeres, lo que supone un 35% de representación femenina en este puesto.

Presidencia Asociaciones Vecinales



Representación política

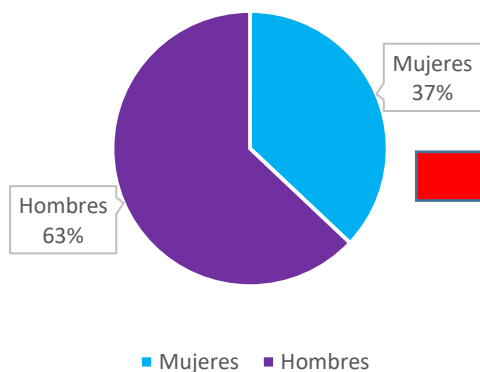
Las personas que forman parte de un grupo social minoritario encontrarán siempre el riesgo que conlleva no tener representatividad (o que esta sea escasa), es decir, desigualdad política. Curioso, cuanto menos, es el caso del grupo humano que conforman las mujeres que, constituyendo la mitad de la especie humana, han sufrido históricamente una infrarrepresentación en la vida política, quedando excluidas en numerosas ocasiones de los procesos de toma de decisiones.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se presenta como todo un hito sin precedentes en el establecimiento de un marco legislativo que garantiza, entre otras cosas, la desaparición de la falta de representatividad que venía arrastrando el género femenino y una intervención institucional que promueve activamente la igualdad de género en los niveles de toma de decisiones.

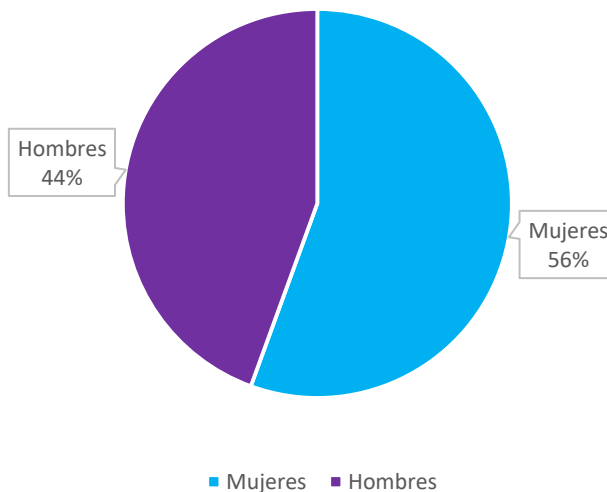
El Artículo 44 bis, recogido en la Disposición adicional segunda, recoge la obligación de un equilibrio representacional de ambos géneros: “Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.(...)”.

Si analizamos los datos de la corporación municipal del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, podemos observar que, si bien en la legislatura correspondiente a 2016/2019 el porcentaje de mujeres estaba un poco por debajo de ese 40% indispensable de representación, la tendencia ha sido ascendente, moviéndose ambos géneros entre el 40 y el 60% de representación.

Legislatura 2016-2019



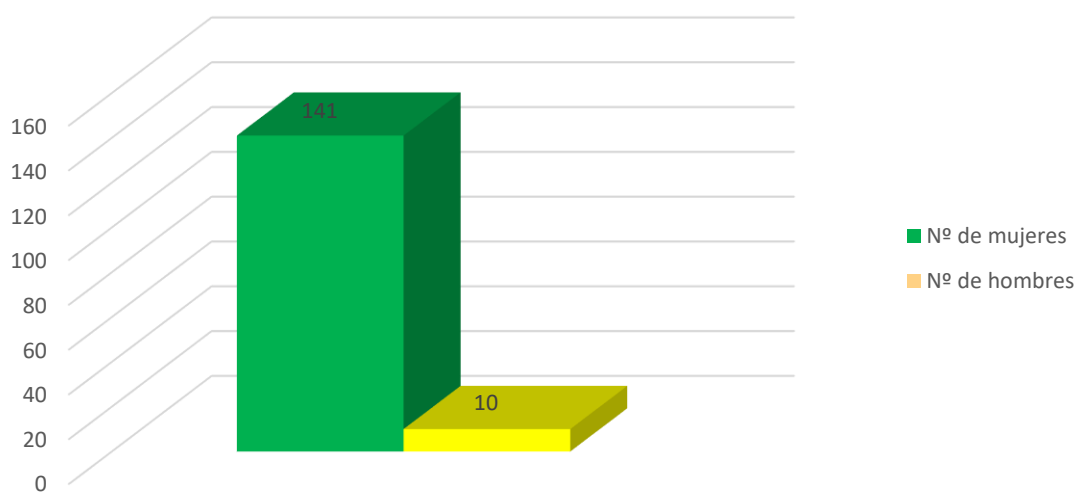
Legislatura 2019-2022



Actividades desarrolladas por el Servicio de Atención Social

En la Memoria que presenta el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife de actuaciones realizadas en el año 2018, en el ámbito de la Sección de Programas Sectoriales, podemos comprobar que en cuanto a participación ciudadana en el ámbito social, persiste una mayoría de participación femenina.

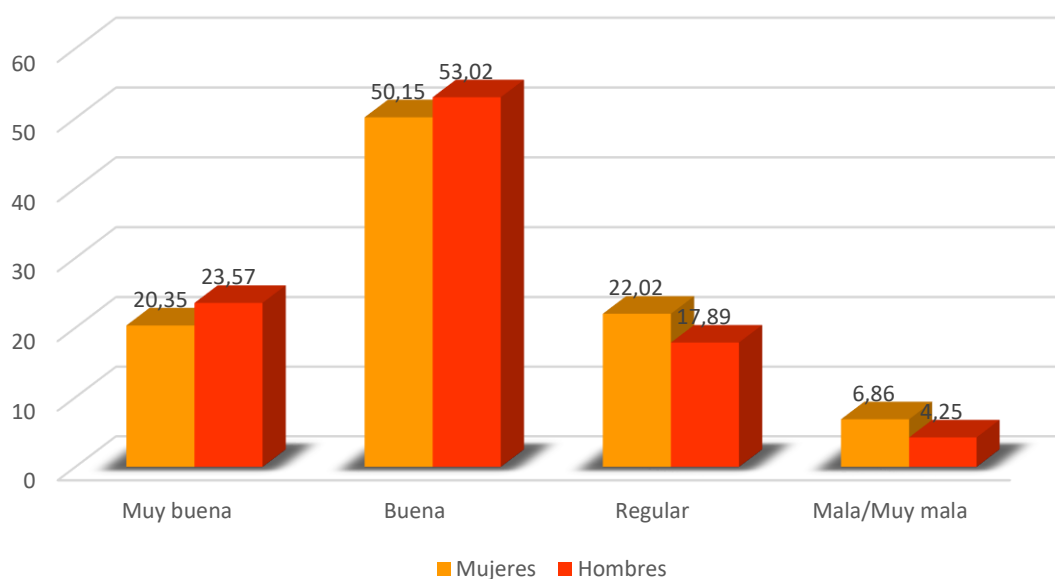
Participantes talleres socioeducativos 2018



SALUD

Según la Encuesta de Salud de Canarias del año 2015 (la más actualizada), el porcentaje de personas que valora su estado de salud como “bueno” o “muy bueno” es del 73,57%, esta proporción es más elevada en los hombres (76,69%) que en las mujeres (70,5%). Esta diferencia entre sexos se acentúa entre las personas de 65 y más años (59,93% de hombres frente al 45,16% de mujeres).

Autovaloración del estado de salud según sexo



Fuente de Datos: Instituto Canario de Estadística y Servicio Canario de la Salud. Encuesta de Salud de Canarias 2015. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

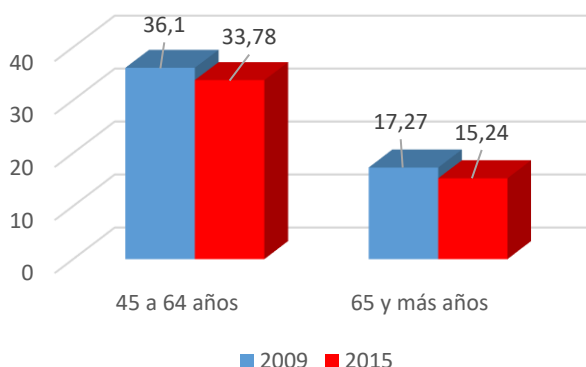
Como podemos observar en la gráfica, ante los indicadores “Muy buena” y “Buena”, prevalece un mayor porcentaje referido a los hombres y, sin embargo, sucede lo contrario en los indicadores “Regular” y “Mala/Muy mala”, donde las mujeres tienen un porcentaje más elevado que los hombres. Es decir, las mujeres autoperciben su salud en peores términos que los varones.

Hábitos de vida

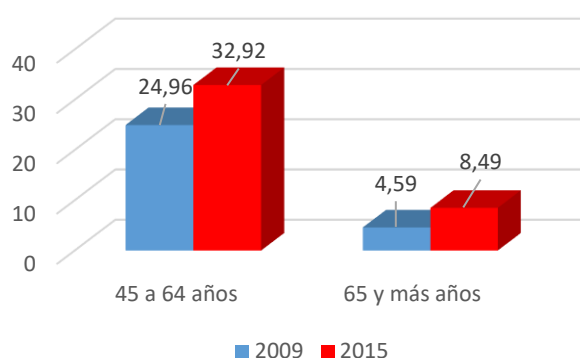
El **consumo de tabaco** entre la población de 16 y más años ha disminuido en un 2,27 % desde el año 2009 y un 5,50 % desde 2004, observándose así una clara tendencia descendente en este hábito. Si bien la mayor reducción del consumo del tabaco entre 2004 y 2009 se había producido en el grupo de las mujeres, ya que en el tramo de edad de 30 a 44 años hubo una bajada del 10,77%, comparando los datos de 2009 y 2015 observamos que la mayor bajada la protagonizan los hombres del tramo de edad de 30 a 44 años con un 10,84 % de diferencia.

Aunque se observa un descenso generalizado del consumo de tabaco entre la población de 16 años y más, observamos un extraño fenómeno de aumento de consumo de tabaco entre las mujeres de 45 años y más, siendo al contrario en la misma franja de edad en los hombres.

Evolución tabaquismo en hombres



Evolución tabaquismo en mujeres



Fuente de Datos: Instituto Canario de Estadística y Servicio Canario de la Salud. Encuesta de Salud de Canarias 2019 y 2015. Elaboración: Concejalía de Igualdad.

En relación al **consumo de bebidas alcohólicas**, existe una diferencia clara entre hombres y mujeres (13,21% frente al 3,36%), que se acentúa a partir de los 45 años y aún más a partir de los 65 años en la que llega a ser superior a un 24%.

Datos recogidos en el III Plan de Adicciones de Santa Cruz de Tenerife

Las pautas de **consumo de alcohol entre jóvenes** no presentan diferencias entre sexos, pero hay que reseñar que el consumo conjunto de alcohol y bebidas energéticas es mayor en las chicas. Respecto al consumo de bebidas energéticas se presenta como superior al

nacional, fundamentalmente en chicos de entre 13 y 15 años. Especialmente presente el consumo de bebidas energéticas en los distritos Suroeste y Ofra-Costa Sur.

El porcentaje de personas que realiza botellón es del 17% superando el porcentaje autonómico. Según distritos el botellón es una actividad realizada en mayor porcentaje por la población de Salud-La Salle y Ofra-Costa Sur. De manera general los y las chicas menores compran las bebidas alcohólicas en supermercados y multitiendas, con menor dificultad en las tienditas pequeñas. Si encuentran reticencia buscan a algún amigo o amiga mayor que las compré por ellas, o compran un vaso y piden a otros grupos que estén bebiendo. Las chicas menores acceden a bares y discotecas con facilidad, consumiendo alcohol dentro.

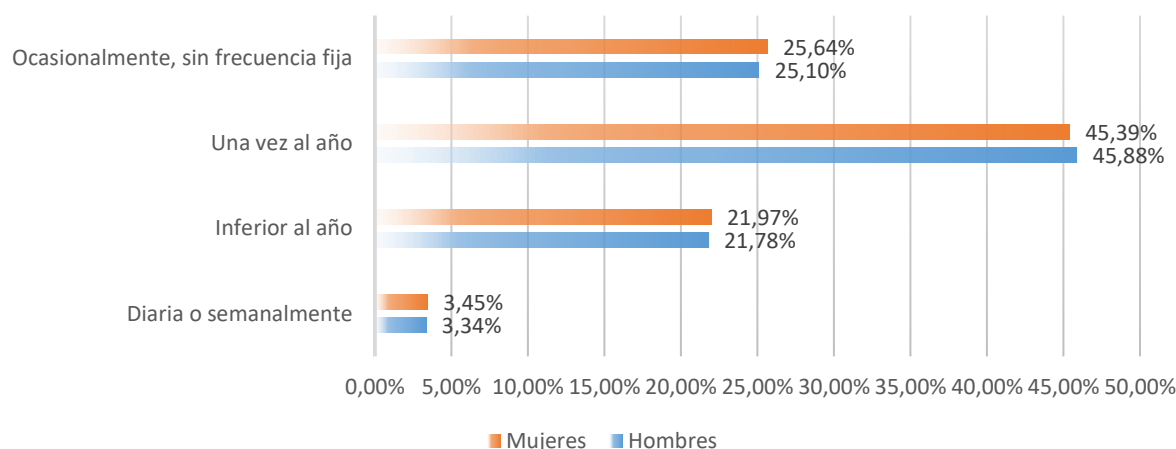
En lo referente al **cannabis** el porcentaje de consumidores ha disminuido respecto al anterior diagnóstico y es inferior a los datos autonómicos y nacionales. La edad media de consumo se sitúa en 14 años, lo que sigue las tendencias nacionales y autonómicas, pero supone un descenso respecto a la edad de inicio en el consumo de la sustancia del diagnóstico de 2007. No hay diferencias en el consumo de cannabis entre distritos. Pese a estos datos hay que tener en cuenta que las cifras de consumo aumentan con la edad situándose en un consumo del 36,9% para el grupo de 18 años.

Actividades preventivas

Los datos reflejan una preocupación equilibrada entre mujeres y hombres por controlar el **nivel de colesterol**. Con una frecuencia de cada 6 meses o menos, encontramos a un 31,25% de hombres y a un 29,49% de mujeres. Con una frecuencia de una vez al año, tenemos un 47,70% de hombres y a un 52,17% de mujeres.

En cuanto al **control del nivel de azúcar**, es otra medida preventiva la cual incorporan mujeres y varones de manera casi idéntica, como representa la gráfica.

FRECUENCIA DE REVISIÓN DEL NIVEL DE AZÚCAR POR SEXO



*Fuente de Datos: Instituto Canario de Estadística y Servicio Canario de la Salud. Encuesta de Salud de Canarias 2015.
Elaboración: Concejalía de Igualdad.*

La utilización de la **mamografía** como procedimiento diagnóstico en mujeres de 20 y más años ha aumentado sensiblemente desde el 58,05% en 2009 al 59,78% en 2015. Si se analiza la utilización de esta técnica por las mujeres de edades comprendidas entre los 45 y los 64 años, un 33,53% se la realiza una vez al año. Un 41,63% con una frecuencia superior a un año y **un 14,33% declara no habérsela realizado nunca**.

El acceso de las mujeres a la utilización de la **citología vaginal** para la detección precoz del cáncer de cuello de útero ha seguido disminuyendo ligeramente desde el 87,68% en 2009 hasta el 87,06% en 2015.

Trabajo reproductivo

Según los datos publicados en la Encuesta de Salud de Canarias (ESC), de la población de 16 y más años que vive en hogares con menores de 15 años, quienes se hacen cargo y se ocupan del cuidado de menores en el hogar son en un 30,95% mujeres, sin ayuda de otra persona que conviva en el mismo hogar, frente al 6,78% de hombres que lo hacen en las mismas condiciones.

La práctica más frecuentada frente al cuidado de menores en un hogar es aquella de compartir la carga con la pareja. Sin embargo, observamos que este reparto de la carga es una opción más practicada por los varones (56,79%) que por las mujeres (42,19%), las

cuales se siguen enfrentando, un gran porcentaje de ellas, a las labores de cuidado de manera “solitaria”.

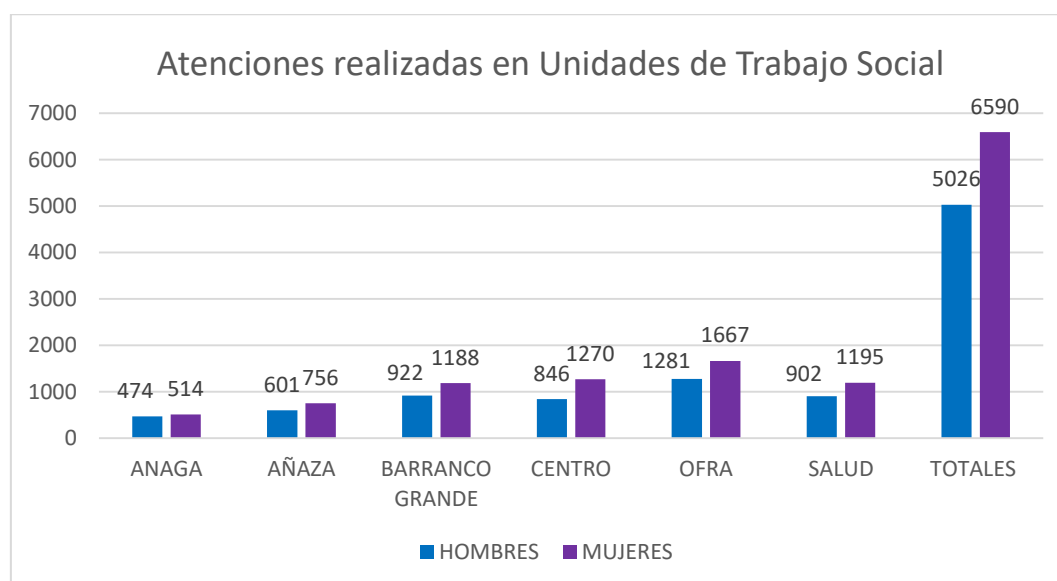
En un hogar donde hay una **persona con alguna limitación o discapacidad**, vemos que se repite el mismo patrón de cuidado, el 41,56% de las mujeres se enfrentan solas al cuidado de esta persona, mientras que en el caso de los hombres la cifra baja a 23,14%.

En cuanto a las **tareas del hogar**, un 40,99% de mujeres afirma enfrentarse sola ante esta tarea, frente al 15,01% de hombres que afirman encargarse de la misma manera.

Según las **hospitalizaciones** registradas en el año 2015 en la Comunidad Autónoma de Canarias, 7,70% fueron hombres y un 7,61% mujeres.

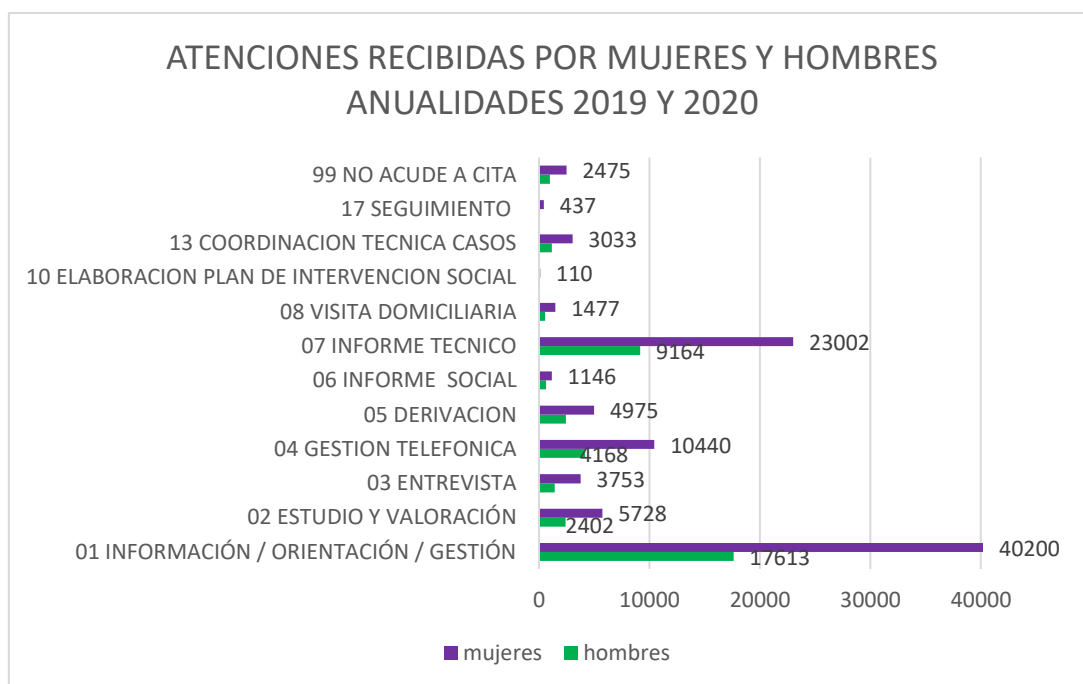
ATENCIÓN SOCIAL

Atenciones realizadas en las Unidades de Trabajo Social durante las anualidades 2019 y 2020.



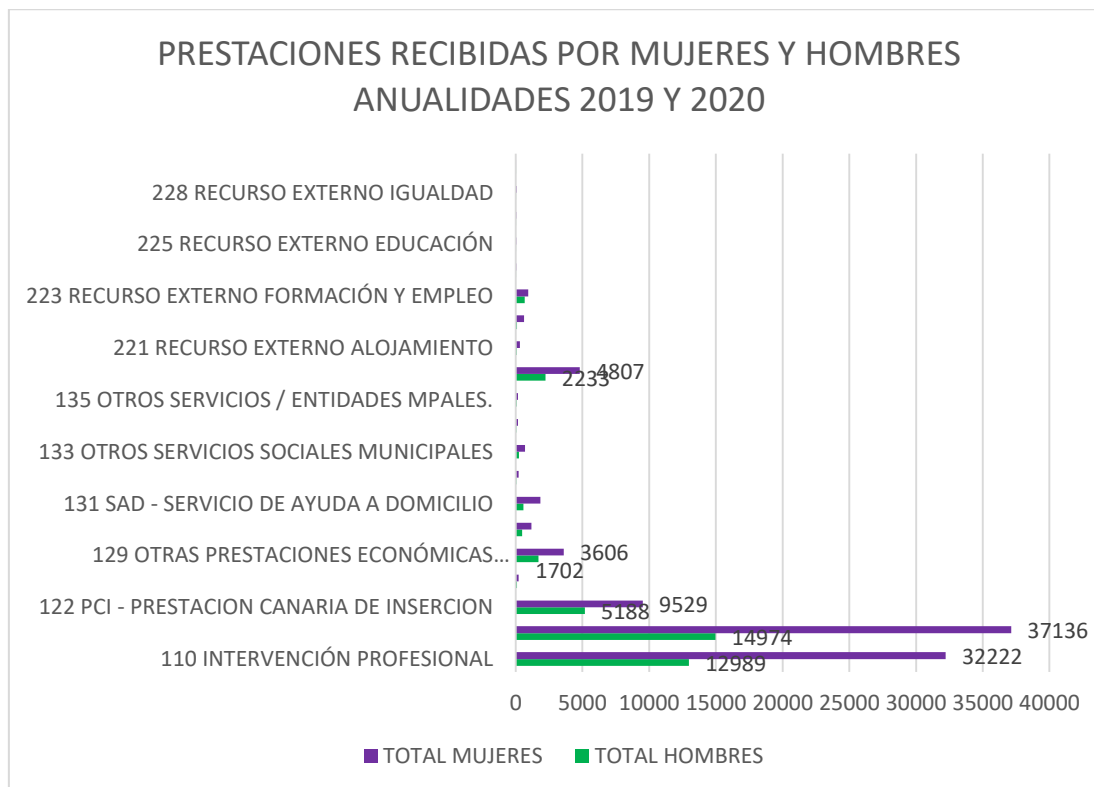
Fuente de información. Sección Comunitarios. Elaboración Concejalía de Igualdad

Del total de atenciones realizadas en el municipio durante las anualidades 2019 y 2020, el 56,73% han ido destinadas a las mujeres (6590 atenciones). Este porcentaje se incrementa hasta llegar al 60,02% en la Unidad de Trabajo Social de Centro y siendo el más bajo (52,02%) en la Unidad de Trabajo Social de Anaga.



Fuente de información. Sección Comunitarios. Elaboración Concejalía de Igualdad

Del total de atenciones recibidas, es en la correspondiente a seguimiento que alcanza un 85,02% de mujeres, seguida de la visita domiciliaria (73,15%), entrevista (72,42%), coordinación técnica de casos (72,28%).



Fuente de información. Sección Comunitarios. Elaboración Concejalía de Igualdad

Del total de prestaciones realizadas durante las anualidades 2019 y 2020, es la prestación de teleasistencia con un 81,64% la que es percibida por un mayor porcentaje de mujeres,

seguida con 76,03% del servicio de ayuda a domicilio y las ayudas de emergencia social con una 71,46%.

Del resto de prestaciones, en todas ellas, son las mujeres las que las perciben en mayor medida.