



Gobierno de Canarias  
Instituto Canario de Igualdad

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD 2013-2020

## **ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013-2020**

GOBIERNO DE CANARIAS  
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E  
IGUALDAD

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>I. CONTEXTO HISTÓRICO-POLÍTICO. LA SITUACIÓN DE PARTIDA SOCIAL E INSTITUCIONAL .....</b>	<b>4</b>
I.1. ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO .....	6
I.2. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO: DE LAS MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS A LA ACCIÓN POSITIVA .....	7
I.3. EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD O <i>MAINSTREAMING</i> DE GÉNERO Y LA RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN .....	8
<b>II. FINALIDAD-MISIÓN DE LA ESTRATEGIA .....</b>	<b>9</b>
<b>III. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA .....</b>	<b>10</b>
<b>IV. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>V. EJES ESTRATÉGICOS.....</b>	<b>11</b>
V.1. EJE ESTRATÉGICO A.- IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS .....	11
V.2. EJE ESTRATÉGICO B.- INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES .....	14
V.3. EJE ESTRATÉGICO C.- IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES. ....	17
V.4. EJE ESTRATÉGICO D.- PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	26
V.5. EJE ESTRATÉGICO E.- IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES .....	33
V.6. EJE ESTRATÉGICO F. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	37
V.7. EJE ESTRATÉGICO G. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SOCIAL EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES .....	41
V.8. EJE ESTRATÉGICO H. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS Y LA PLENA CIUDADANÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CANARIAS .....	43
V.9. EJE ESTRATÉGICO I. VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO .....	49
<b>VI. EJECUCIÓN DE LA EIMH. LOS PROGRAMAS OPERATIVOS 2013-2014 EN CADA EJE ESTRATÉGICO.....</b>	<b>55</b>
VI.1. EJE ESTRATÉGICO A. IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CAC .....	55
VI.2. EJE ESTRATÉGICO B. INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES .....	58
VI.3. EJE ESTRATÉGICO C. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES .....	59
VI.4. EJE ESTRATÉGICO D. PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	60
VI.5. EJE ESTRATÉGICO E. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES .....	63

VI.6. EJE ESTRATÉGICO F. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL .....	63
VI.7. EJE ESTRATÉGICO G. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PÚBLICA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES .....	64
VI.8. EJE ESTRATÉGICO H. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS Y LA PLENA CIUDADANÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CANARIAS .....	65
VI.9. EJE ESTRATÉGICO I. VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO .....	66
<b>VII. AGENTES .....</b>	<b>67</b>
<b>VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>67</b>
<b>IX. PLAN DE FORMACIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>X. COMUNICACIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>70</b>
ANEXO I. COSTES ORIENTATIVOS POR PROYECTOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, (2013-2016) .....	71
ANEXO II. COSTES ORIENTATIVOS POR EJES ESTRATÉGICOS, 2013-2016 .....	81
ANEXO III. COSTES ORIENTATIVOS TOTALES POR EJES ESTRATÉGICOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y OO.AA., 2013-2016 .....	92

## PRESENTACIÓN

---

*“La experiencia nos enseña que no existe un punto clave a partir del cual todo el andamiaje de la desigualdad se hundiría de golpe, sino que es necesaria una vigilancia permanente en todas las coyunturas: hay, en efecto, numerosos comienzos (Hanna Arendt) en el movimiento de cambio social y político y ninguno puede ser descuidado. La democracia es quizá la conciencia que cada una y cada uno toma de que ningún acto, ninguna palabra, resulta indiferente. Tal es el sentido de la ciudadanía a la cual somos llamadas y llamados en una interacción sostenida -incluyendo una conflictividad positiva- entre las y los miembros de la sociedad civil y las y los miembros de los partidos, sea tanto a nivel nacional como internacional o europeo...” (Françoise Collín, Encuentro “Ética y Política”, Italia, 2006)*

## I. CONTEXTO HISTÓRICO-POLÍTICO. LA SITUACIÓN DE PARTIDA SOCIAL E INSTITUCIONAL

---

La situación social y las condiciones de vida de mujeres y hombres en Canarias continúan siendo desiguales en términos globales. Salvando las desigualdades de clase social, etnia, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o diversidad funcional, migración, situación laboral, las mujeres sufren, además -o están en riesgo de sufrir- una discriminación por razón de género a lo largo de sus vidas y en algún aspecto de su actividad, pública o privada, comprometiendo seriamente sus derechos de ciudadanía plena. Hablamos de un fenómeno social evidenciado en estadísticas y estudios y percibido por una gran parte de la población, las instituciones y el propio Gobierno. La situación de las mujeres y la igualdad entre ambos sexos en una sociedad son indicadores de desarrollo y sostenibilidad económico-social que aplica Naciones Unidas y constituyen índices altamente relevantes de la evolución política, económica y cultural de un país o comunidad autónoma.

En Canarias, hemos pasado en la segunda mitad del siglo XX de una sociedad fundamentalmente rural y comercial, con escaso desarrollo de la educación superior, en la que el rol de la mujer se desempeñaba básicamente en las faenas agrícolas, ganaderas o pesqueras (sin remuneración ni reconocimiento laboral y social) y en la familia (en la que ocupaba una posición subordinada en poder y representación a la del hombre, dedicada al cuidado, las tareas domésticas y la reproducción), a una sociedad desarrollada y de economía terciaria, de servicios, en la que las mujeres acceden a la educación en todos los niveles y con resultados destacables, pero se integran en el mercado de trabajo, en la empresa y en la representación social y política en condiciones de desigualdad, ya que se mantienen los esquemas mentales y las conductas sexistas en cuanto a las posiciones de poder hombre-mujer y las responsabilidades del cuidado de las personas, si bien estos esquemas y conductas están evolucionando lentamente. Sobre todo, se ha producido en nuestra sociedad un cambio cultural en la concepción de las mujeres y de las relaciones de género que choca frontalmente con esquemas tradicionales y que trata de asentarse por diversos medios a través de la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida económica, política, cultural y social.

No obstante, la pervivencia de un modelo de pensamiento, relaciones y conductas sociales basado en la socialización a través de roles desiguales de género y en la preeminencia del modelo masculino de socialización dominante genera y consolida efectos negativos sobre las mujeres y también sobre los hombres, aunque no sea así percibido de forma generalizada: desigualdades en cuanto a presencia, participación y representación en los ámbitos público y privado; acceso a los recursos materiales e inmateriales desigual para mujeres y hombres; carencias y frustraciones de la participación de cada sexo en el ámbito tradicional del rol opuesto; expectativas, necesidades, limitaciones y exigencias diferentes para uno y otro sexo en el sistema de relaciones sociales; condiciones del ejercicio de los derechos y las libertades desiguales para uno y otro sexo. El patriarcado, asumido

racionalmente o transmitido inconscientemente a través de las tradiciones, costumbres y hábitos de vida y socialización, sigue constituyendo el modelo que rige nuestro desarrollo social y privado.

Tras décadas de vigencia de instrumentos normativos y declarativos de voluntades políticas sobre el principio jurídico universal y el derecho a la igualdad entre ambos sexos, que se remontan a la lucha reivindicativa social por los derechos humanos y por los derechos de las mujeres, así como a la actividad institucional de Naciones Unidas, Unión Europea y gobiernos estatal y autonómico, en pleno siglo XXI no puede hablarse de una igualdad real y efectiva entre ambos sexos ni en Canarias, ni en ningún país del mundo.

Esta desigualdad afecta a los derechos de las mujeres a la seguridad, la integridad y la indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual; al derecho a una digna calidad de vida y a condiciones de vida saludables y sostenibles; a un trabajo digno y estable y con una remuneración justa -si bien en la actual situación de recesión económica, esta aspiración es extensible a gran parte de la población-; a una educación libre de estereotipos sexistas y orientada hacia la autonomía, la libertad de criterio y la plena ciudadanía; a una atención sanitaria integral de calidad que responda a las diferencias biológicas y de género en el proceso salud-enfermedad; a una participación y una representación social igualitaria en todos los sectores públicos y privados; a una información, una comunicación y una imagen dignas y libres de estereotipos sexistas y a una tutela del principio de igualdad por las administraciones públicas acorde con los mandatos constitucionales y normativos en materia de igualdad entre ambos sexos.

La creación de los organismos de igualdad estatal (1983) y autonómico canario (1994) -lo que se ha dado en llamar el feminismo institucional-; la puesta en marcha de medidas políticas (planes) de igualdad entre ambos sexos y la continuidad del movimiento feminista reivindicativo a lo largo de varias décadas han ido consolidando resultados visibles en nuestra sociedad, como el incremento de la participación de las mujeres en todos los campos; el enriquecimiento del tejido asociativo por la igualdad de oportunidades entre ambos sexos; la creación de departamentos municipales e insulares, sindicales y universitarios para la mujer o la igualdad entre mujeres y hombres; la modificación de conductas sociales; las garantías de igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en procedimientos y convocatorias públicas; la creación de recursos para la protección de la vida de las mujeres en los casos de violencia sexista, entre otras, que han frugado en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres<sup>1</sup>, que suponen el logro más destacado para una política reivindicativa de derechos sociales, si bien no representan el final de un movimiento, sino el comienzo de una etapa diferente de legalidad y legitimidad pero de necesidad de invertir mayores esfuerzos por la modificación del sistema de relaciones y roles sociales.

Estas normas vienen a consolidar y ratificar -además de enriquecer el escenario de recursos políticos en materia de igualdad- valores y principios establecidos por normas anteriores que avanzaban determinados aspectos relacionados con la igualdad en la vida de las personas, como son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley 16/2003, de 8 de abril, canaria de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.

---

<sup>1</sup> En adelante, Ley 1/2010, salvo epígrafes o citas textuales

El reto actual de los gobiernos es asumir el compromiso efectivo con el desarrollo de las normas -orgánica y autonómica- en materia de igualdad entre mujeres y hombres y posibilitar su viabilidad a través de una estrategia y los instrumentos de desarrollo de aquéllas. El reto de nuestra sociedad radica en invertir esfuerzos en la evolución de las conciencias y los esquemas mentales sobre la posición social, las funciones y las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y en no claudicar en la posición reivindicativa frente a las situaciones sexistas, a través de la participación, la educación y la socialización en modelos igualitarios, al tiempo que sostener una posición de tolerancia 0 frente a la violencia y la discriminación por motivos de género.

## **I.1. ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO**

---

Desde la discriminación directa u objetiva a la discriminación indirecta, de la discriminación de partida a la de resultado, se pueden detectar los siguientes ámbitos de discriminación por razón de género, en cuanto a la participación y la representación estadística; en cuanto al acceso a los recursos materiales e inmateriales; en cuanto al desempeño de roles y valores y en cuanto al ejercicio de derechos y libertades por mujeres y hombres:

- Seguridad e indemnidad física y psíquica y libertad sexual: violencia sexista o machista.
- Salud y condiciones de calidad de vida las mujeres desiguales por razón de sexo y de género: derecho a una atención diferencial en función del género.
- Exclusión socioeconómica y condiciones materiales de vida de las mujeres: feminización de la pobreza.
- Renta per cápita, prestaciones, pensiones, ayudas...: segregación en las condiciones de vida.
- Los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres: incidencia de la maternidad sobre las opciones de desarrollo, los derechos laborales y de plena ciudadanía de las mujeres.
- Espacio doméstico: la segregación de tiempos masculinos y femeninos: roles, estereotipos, derechos y limitaciones del espacio doméstico.
- Responsabilidades familiares y domésticas: no corresponsabilidad en los espacios público y privado, la doble jornada.
- Participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo: segregación vertical y horizontal en el acceso, la permanencia, la promoción, la remuneración, la dignidad en el trabajo.
- Trabajo no remunerado, economía sumergida, sectores informales, inmigración: marginalidad por razón de género.
- Segregación en la formación ocupacional, en la educación superior y en el mercado de trabajo: desigualdad en las oportunidades de desarrollo.
- Recursos públicos, los presupuestos, la fiscalidad, el sistema de cuentas del Estado: el impacto negativo de género de los presupuestos públicos.
- Equipamientos, transportes e infraestructuras urbanas y otras: el impacto negativo de género de los espacios públicos.
- Participación y representación en organizaciones laborales (sindicales, profesionales, empresariales) y órganos de decisión (consejos, mesas de negociación): la invisibilidad en las relaciones laborales de poder y decisión.
- Representación y subrepresentación por sexo, techo de cristal, suelo resbaladizo, suelo pegajoso: la invisibilidad simbólica y en las estructuras de poder y decisión.
- Espacios públicos: segregación de tiempos y espacios en función de los roles de género.
- Representación simbólica, el lenguaje, la imagen, la publicidad: la invisibilidad simbólica, la estereotipia de género y la doble moral sexual.
- Representación estadística: la invisibilización de las desigualdades de género en las cifras.

- Estereotipia de género, roles, tópicos, prejuicios, admoniciones, doble moral social...: la socialización desigual de género.
- Socialización androcéntrica, referentes, perfiles de poder y representación.

## **I.2. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO: DE LAS MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS A LA ACCIÓN POSITIVA**

---

En una primera fase de las políticas de igualdad, los principios jurídicos formales de igualdad y no discriminación entre ambos sexos se han reconocido en los instrumentos declarativos de voluntades políticas y se han incorporado progresivamente a los ordenamientos jurídicos a través de medidas antidiscriminatorias y de garantías jurídicas para la igualdad, y, en consecuencia, la Constitución española proscribió la discriminación por razón de sexo en su artículo 14. Tales medidas, referidas a las discriminaciones directas y objetivas por razón de sexo, si bien imprescindibles, resultaron insuficientes por sí solas, para erradicar las discriminaciones por razón de género históricamente consolidadas, para modificar valores, roles y estereotipos de género, esquemas mentales, conductas y relaciones desiguales de poder. Tampoco fueron suficientes para modificar el estatus social de la mujer, su acceso en igualdad a las oportunidades, los recursos, la autonomía y el desarrollo.

En una segunda fase, de “acción positiva” –dirigida hacia las mujeres y destinada a contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales-, asistimos a la puesta en marcha de planes específicos de igualdad de oportunidades de las mujeres; a la apertura de centros y servicios de atención específica a sus necesidades; a la aplicación de medidas de fomento, promoción, incentivo, para la formación y el empleo de las mujeres, para su participación en órganos e instituciones o a la concesión de ayudas específicas. Se trata de medidas que van más allá de la aplicación de la normativa antidiscriminatoria y cuya finalidad es proporcionar a las mujeres ventajas concretas que contrarresten las desventajas consolidadas. Son acciones que combaten obstáculos, dificultades o barreras inherentes a los estereotipos de género, a fin de equilibrar las oportunidades de mujeres y hombres, favorecer cambios de actitud, compensar y neutralizar discriminaciones históricas, y, así, la Constitución española contempla la acción positiva para la igualdad en su artículo 9.2.

A la vista de los resultados de este tipo de medidas, referidas a las discriminaciones indirectas, invisibles o de resultado, por razón de género, puede decirse que tampoco han resultado suficientes, por sí solas, para alcanzar una igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Las políticas específicas de igualdad no producen cambios en las estructuras sociales y los sistemas de organización. La sectorialización de la acción positiva específica no puede contrarrestar la reproducción de las desigualdades estructurales y el desigual impacto de género provocado por el resto de las políticas planificadas y desarrolladas sin perspectiva de género.

La estrategia de transversalidad de género, que surge de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi, 1985) y se ratifica en la IV Conferencia (Pekín, 1995), trata de complementar la política específica de igualdad y las medidas dirigidas a las mujeres y establece la necesidad de un eje o directriz de igualdad en todas las políticas y sectores, incorporando la perspectiva de género en todas las fases de la actividad política: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, para analizar sus consecuencias sobre las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones.

Estas tres fases se solapan en el tiempo y no se cierran definitivamente. Si subsisten discriminaciones directas por razón de sexo -cada vez menos- han de ser denunciadas y actuar a través de las vías e instrumentos legales establecidos, y las instancias que han de actuar ante su conocimiento son la Administración Pública, las instituciones, las entidades

de iniciativa social o la ciudadanía. La acción positiva específica sigue siendo necesaria, ya que subsisten discriminaciones indirectas por razón de género sobre las que es necesario actuar. La existencia de una ley no es garantía para que la evolución de los sistemas sociales, las mentalidades y las conductas se produzca a corto plazo. Se trata de un proceso social y cultural en el que la intervención de los poderes públicos se lleva a cabo a través de los siguientes cauces:

- Actividad normativa, política e institucional.
- Creación de órganos (institutos de la mujer, aulas o institutos de estudios de género universitarios, centros de documentación de género, concejalías y consejerías de igualdad o políticas dirigidas a las mujeres, secretarías sindicales de igualdad, unidades de igualdad de género, observatorios de igualdad, consejos de la mujer...).
- Actividad de sensibilización, formación, información, investigación de género.
- Elaboración y aplicación de programas específicos de igualdad, acción positiva y transversalidad de género.
- Elaboración y aplicación de medidas específicas: sistema de cuotas; discriminación positiva; incentivos fiscales...
- Creación de equipamientos y procedimientos, protocolos, servicios, recursos, líneas de financiación...
- Negociación colectiva y diálogo social (gobierno, asociaciones empresariales, sindicatos).
- Actividad social, vecinal, de asociaciones de mujeres y entidades de iniciativa social con proyectos de igualdad de género.
- Actividad de encuentro, cooperación, debate (foros, conferencias, redes).
- Actividad comunicativa, publicitaria y simbólica (mujeres en las monedas, calles, sellos, edificios...).
- Actividad promocional (institución de premios, distinciones, certámenes artísticos y de investigación y estudios, días internacionales conmemorativos y reivindicativos).

### **I.3. EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD O *MAINSTREAMING* DE GÉNERO Y LA RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN**

---

El origen de la definición institucional de la tercera fase de las políticas de igualdad, la transversalidad o el *mainstreaming* de género, se encuentra en la Comunicación de la Comisión Europea de 1996 sobre "La incorporación de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las políticas y actividades de la Unión Europea", la cual define la transversalidad de género como: *"La integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, respectivamente, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos, y a movilizar todas las políticas y las medidas generales con el propósito específico de alcanzar la igualdad, teniendo en cuenta, de manera activa y abierta, durante la fase de planificación, sus efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres durante la ejecución, el control y la evaluación"*. Significa tratar las causas estructurales de la desigualdad dentro de la actividad organizativa o planificadora de la propia Administración Pública y con los propios recursos; literalmente "haciendo corriente principal de género (*main-stream-ing*)"

Esta nueva perspectiva implica: concienciación de género; compromiso y voluntad política; formación sobre enfoque de género en niveles técnicos y políticos; estadísticas desagregadas por sexo; estadísticas y presupuestos sensibles al análisis de la dimensión de género; conocimiento sobre las relaciones de género y las políticas específicas de igualdad; conocimiento de la estructura, funcionamiento y políticas sectoriales de la Administración; recursos financieros y humanos; participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones; evaluación del impacto de género en normativa, planes y presupuesto público, uso no sexista del lenguaje como procedimientos habituales; técnicas y herramientas consultivas y

participativas; grupos de trabajo de orientación y equipos de reflexión; auditorías de género en las estructuras administrativas.

La estrategia de transversalidad de género se incorpora a instrumentos programáticos y reguladores de las políticas de los estados miembros de la Unión Europea, como el V Programa de Acción Comunitario o Estrategia Marco para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2000-2005)

Las instituciones de la UE, en particular la Comisión Europea, comienzan a integrar los distintos aspectos metodológicos de la transversalidad de género en su actividad, incidiendo en la necesidad de apoyar la igualdad con mecanismos institucionales efectivos: “Los Estados miembros deben reforzar la integración de la igualdad en todas las áreas políticas pertinentes y adoptar medidas concretas para desarrollar y difundir métodos e instrumentos de apoyo, como la auditoría de igualdad o la evaluación de impacto de género específica.”

El VI Programa de Acción Comunitario, Plan de Trabajo u «Hoja de ruta de la igualdad entre hombres y mujeres», 2006-2010, refuerza el papel del concepto de género como enfoque de la planificación y la gestión política, vinculándolo a la calidad de la “gobernanza” a favor de la igualdad de género: “Fomentar la igualdad de género, aumentar la transparencia y reforzar la responsabilidad, poniendo en práctica las metodologías de la igualdad de género, como la evaluación del impacto del género y la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género («*gender budgeting*»)”.

## **II. FINALIDAD-MISIÓN DE LA ESTRATEGIA**

---

Integrar la perspectiva de género en la Administración Pública significa que se han de promover, activa e intencionalmente, políticas de igualdad. La aplicación efectiva del enfoque de la transversalidad de género implica la actuación intencional, planificada, sistemática e integral para el logro del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, elevando dicho objetivo a principio informador y criterio transversal de toda intervención institucional y por los actores normalmente involucrados en las políticas generales y sectoriales.

La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres tiene como finalidad, por tanto, dotar a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias de un instrumento sistemático que identifique y visibilice las actuaciones que están llevando a cabo las administraciones públicas, las instituciones y las entidades de iniciativa social en materia de igualdad de hombres y mujeres. Ha de servir como guía para las actuaciones presentes y futuras para la observación de la transversalidad de género. Asimismo, servirá de base para atender el contenido mínimo que se exige a los programas operativos en el nuevo periodo de programación de Fondos comunitarios 2014-2020 en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Con su aprobación, el Gobierno de Canarias cumple con un triple objetivo:

Primero.- Desde el punto de vista jurídico positivo, da cumplimiento al mandato establecido por la Ley 1/2010, de hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía para Canarias, seguir avanzando con el fin de lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Segundo.- Desde el punto de vista administrativo, afronta la tercera etapa de la evolución de las políticas de igualdad integrando la perspectiva de género en todas las políticas, estructuras y actuaciones del Gobierno de Canarias. Ello supone una reorientación de los

esfuerzos hacia un modo diferente de planificar, ejecutar y evaluar e interpretar normas y procedimientos administrativos.

Tercero.- Desde un punto de vista político, da cumplimiento al “Pacto por Canarias” de gobernabilidad durante la VIII Legislatura 2011-2015, bajo el lema “Acuerdo por la gobernabilidad, la dinamización económica generadora de empleo y la cohesión social del archipiélago canario”. En materia de políticas de igualdad entre ambos sexos, el pacto expresa lo siguiente:

*“La igualdad en las leyes no garantiza aún la igualdad en la vida real. Por eso, resulta necesario seguir profundizando y avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Es necesario que las políticas de igualdad giren en torno a ciertos planteamientos o premisas básicas: la transversalidad, como eje vertebrador de las distintas políticas sectoriales, de modo que la perspectiva de género esté presente en toda la acción de gobierno.*

*Será necesario proseguir con el desarrollo reglamentario y la aplicación efectiva de la Ley 1/2010, para avanzar en la promoción de la igualdad y, en consecuencia, en la lucha contra la violencia de género; potenciar el desarrollo y la aplicación efectiva de la referida ley y elaboración, aprobación y aplicación del Plan estratégico de igualdad para 8 años y concreción de los programas operativos en periodos de 4; potenciar el Instituto Canario de Igualdad a fin de que su acción sea claramente transversal y alcanzando a todas las áreas de gobierno”.*

### **III. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA**

---

La estrategia se rige por los siguientes principios de actuación:

- Sistematizar el cumplimiento de la Ley 1/2010
- Integración de la perspectiva de género en todas las políticas generales y sectoriales, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre ambos sexos.
- Coordinación entre las administraciones públicas canarias para el impulso de las políticas de igualdad entre ambos sexos.
- Visibilizar las actuaciones que ya se están llevando a cabo en materia de igualdad entre ambos sexos por las distintas administraciones públicas de la CAC, a efectos de su evaluación.
- Racionalización y disposición de los recursos materiales y humanos para su desarrollo.
- Operativización de su aplicación a través de los instrumentos previstos por la ley canaria de igualdad.
- Impulso, seguimiento y evaluación de su cumplimiento al máximo nivel de responsabilidad política en todos los departamentos y a través de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad.
- Formación general sobre enfoque y herramientas de análisis de género para todo el personal técnico de la Administración.
- Formación especializada en materias como estadística, lenguaje, selección y gestión de personal, procedimientos administrativos, indicadores, presupuestos o evaluación de impacto de género en la Administración Pública.
- Participación de asociaciones de mujeres y otras entidades de iniciativa social, así como de centros directivos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma en su elaboración y desarrollo.

## **IV. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN**

---

La metodología seguida en la elaboración de la estrategia ha pretendido, en todo momento, la participación de los distintos sectores sociales y políticos implicados, dando audiencia a distintas entidades de iniciativa social (hasta 140) cuyas principales aportaciones han sido tomadas en consideración para la elaboración del texto final que se presenta.

Desde el punto de vista administrativo, ha resultado esencial la conformación de grupos de trabajo departamentales, que han sido los encargados de contrastar las competencias definidas en la Estrategia para cada centro directivo con el reglamento orgánico de cada departamento y las funciones propias del centro directivo u organismo autónomo; reasignar competencias a los objetivos específicos y a los objetivos operativos definidos en cada eje estratégico; seleccionar los objetivos específicos y los objetivos operativos en los que está implicado cada centro directivo; seleccionar los objetivos específicos y los objetivos operativos en los que están implicados todos los centros directivos del propio departamento; elaborar una separata sectorial por centro directivo de cada departamento mediante el sumatorio de los objetivos específicos y los objetivos operativos que le competen; elaborar una separata sectorial del conjunto de objetivos específicos y objetivos operativos que competen al conjunto de centros directivos de cada departamento. Esta separata sectorial constituirá la base para ir programando los programas operativos bianuales. Por último, estos grupos han sido los encargados de transmitir al organismo de igualdad, en calidad de centro coordinador de la estrategia la propuesta de proyectos de cada centro directivo y del programa operativo del departamento.

## **V. EJES ESTRATÉGICOS**

---

La Estrategia se estructura a través de los siguientes ejes estratégicos, según ámbitos dispositivos de la Ley 1/2010, que pueden implicar a uno, a varios o a todos los departamentos competenciales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias:

- A. Implantación de la transversalidad de género en la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- B. Información, imagen y comunicación dignas e igualitarias de mujeres y hombres.
- C. Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.
- D. Prevención y eliminación de la violencia de género.
- E. Igualdad en las condiciones de inclusión social de mujeres y hombres.
- F. Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- G. Participación y representación pública equilibrada de mujeres y hombres
- H. Educación para la igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía.
- I. Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencia debidas al género.

### **V.1. EJE ESTRATÉGICO A.- IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS**

---

Entre 1995 (año en el que la estructura orgánica del Instituto Canario de la Mujer<sup>2</sup> quedaba establecida, en virtud de la Ley 1/1994, de 13 de enero, y del Decreto 1/1995, de 13 de enero) y 2012, el marco orgánico para el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres ha experimentado una importante evolución.

---

<sup>2</sup> En lo sucesivo, Instituto Canario de Igualdad, en virtud de la modificación introducida en su ley reguladora por la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno*, los centros directivos del Gobierno de Canarias comienzan a elaborar el informe de impacto de género en la normativa, preceptivo para las disposiciones de esta naturaleza, incluida la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Progresivamente, en la última década, el Instituto Canario de Estadística ha ido desagregando por sexo determinados indicadores sociales, laborales, educativos y económicos, hasta llegar a elaborar un producto específico denominado en un principio “Estadística de género en Canarias” y actualmente “Mujeres y Hombres en Canarias”, al objeto de definir un estado de la cuestión de la situación de ambos sexos en áreas relevantes de la sociedad, imprescindibles para una comprensión adecuada de la brecha de género y para la formulación de las políticas teniendo en cuenta el debido enfoque de la desigualdad de género.

Mediante el Decreto 30/2009, de 19 de marzo<sup>3</sup>, de la Presidencia del Gobierno de Canarias, por el que se establecen las normas internas para la elaboración y tramitación de las iniciativas normativas del Gobierno y se aprueban las directrices sobre su forma y estructura, se dispone la utilización no sexista del lenguaje administrativo en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno de Canarias (disposiciones trigésima y vigésimo cuarta, respectivamente), así como la obligación de evaluar el impacto de género en las mismas (Disposición tercera en ambos decretos).

Paralelamente, entre los años 2005 y 2013, el Instituto Canario de Igualdad ha promovido la impartición de cursos en materia de análisis y enfoque de género en la Administración Pública.

Asimismo, en el año 2008, el Instituto Canario de Igualdad llevó a cabo el “Estudio de diagnóstico sobre la integración de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias”, que se vuelve a realizar en 2013.

A raíz de la aprobación de la Ley 1/2010, se crean –o se prevé crear- órganos que se desarrollan posteriormente mediante decreto, determinando una estructura orgánica de las políticas de igualdad de género que dota de instrumentos suficientes al Gobierno de Canarias para este objetivo.

A partir de la entrada en vigor de la ley canaria de igualdad, se han empezado a incorporar en los procedimientos de subvención, contratación y ayudas cláusulas específicas para la promoción de la igualdad de género.

Entre los años 2010 y 2013 se crean las unidades de modernización administrativa (UMA) de ocho departamentos del Gobierno de Canarias. En cuatro de estas unidades, además de en la correspondiente al Servicio Canario de Empleo, se recoge como una de sus funciones la aplicación del enfoque de género en las competencias del departamento y en otros casos se prevé la incorporación de una persona responsable de la promoción de la igualdad de género en la consejería y que el proceso culmine con la incorporación definitiva de la transversalidad en todas las UMA.

### **Objetivos estratégicos A:**

- Implantar la metodología de trabajo de transversalidad o *mainstreaming* de género en todas las políticas, instrumentos, procedimientos y actuaciones, con la finalidad de

---

<sup>3</sup> Modificado por el Decreto 20/2012, del Presidente, de 16 de marzo

eliminar las discriminaciones por razón de género, tanto en fase de diagnóstico como de planificación, ejecución y evaluación.

- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de manera que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género en los distintos aspectos del ejercicio de las políticas públicas con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Sus objetivos específicos y operativos (líneas de actuación), por centros directivos, son los siguientes:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A	Nº	Objetivos operativos A	Áreas implicadas
A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1	Aplicar la perspectiva de género en los distintos aspectos del ejercicio de las políticas públicas, instrumentos, procedimientos y actuaciones y en todas las fases (diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación) con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.	Todos los centros directivos y OO.AA.
A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1	Incluir sistemáticamente las variables de sexo y edad en las estadísticas e investigaciones que se realicen, e incorporar progresivamente indicadores sensibles al análisis de la dimensión de género, a fin de analizar los resultados desde la perspectiva de género. A tal fin, disponer de una disposición general reguladora de la adaptación de todos los registros públicos a la inclusión de la variable de sexo y recomendar, en la medida de las competencias administrativas, la inclusión de la variable de sexo en los registros administrativos no públicos.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	A.2.2	Incorporar en la programación de "Estadísticas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias", un producto estadístico sobre las condiciones sociales de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de disponer del diagnóstico social propio de la materia que sustente las políticas de igualdad.	Instituto Canario de Estadística. Instituto Canario de Igualdad.
	A.2.3	Contribuir a elaborar el Sistema de Indicadores de Género, con el fin de poder sustentar el diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Canarias y evaluar el impacto de género en disposiciones normativas y planes.	Todos los centros directivos y OO.AA.
A.3. Evaluar la aplicación del enfoque de género y el impacto de género en la normativa	A.3.1	Llevar a cabo el diagnóstico sobre la implantación de la transversalidad o enfoque integral de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.	Instituto Canario de Igualdad.
	A.3.2	Llevar a cabo la evaluación del impacto de género en disposiciones normativas, presupuestos públicos, instrumentos de planificación y ofertas públicas de empleo, a fin de contribuir a la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	A.3.3	Elaborar un informe periódico de seguimiento de la Ley 1/2010, sobre el conjunto de actuaciones realizadas en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	Instituto Canario de Igualdad.
A.4. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas en perspectiva de género	A.4.1	Proponer en la programación anual de la formación permanente del ICAP las materias de igualdad y perspectiva de género que sean necesarias a fin de progresar en la capacitación y formación del personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad de género, y desarrollar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.	Todos los centros directivos y OO.AA.
A.5. Regular y adaptar la normativa para la igualdad de género	A.5.1	Revisar la normativa vigente de ámbito autonómico, con el fin de adaptar todos sus instrumentos reguladores a las disposiciones vigentes en materia de igualdad, suprimir el uso sistemático del género gramatical masculino (como genérico omnicomprendivo de femenino y masculino) en el lenguaje, adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, y detectar y suprimir situaciones de desigualdad de género que pudieran contener.	Todos los centros directivos y OO.AA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A	Nº	Objetivos operativos A	Áreas implicadas
A.6. Realizar la comunicación y utilizar una imagen institucional dignas e igualitarias de mujeres y hombres	A.6.1	Hacer un uso no sexista del lenguaje y transmitir una imagen pública digna e igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación, en la publicidad y en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación institucional.	Todos los centros directivos y OO.AA.
A.7. Aplicar una representación equilibrada por sexo en los órganos del gobierno de canarias	A.7.1	Aplicar el equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados de la Administración Pública cuya designación y renovación corresponda al Gobierno de Canarias.	Todos los centros directivos y OO.AA.
A.8. Disponer de una organización administrativa para la igualdad de género	A.8.1	Crear y regular la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, con la función de emitir el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de ley de presupuestos generales; impulsar y fomentar la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías y realizar auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias.	Consejería de Economía, Hacienda y Seguridad. Dirección General de Planificación y Presupuesto.
	A.8.2	Crear y regular la Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones en materia de igualdad de género.	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Instituto Canario de Igualdad.
	A.8.3	Crear y regular las unidades de igualdad de género en todas las consejerías, con el fin de impulsar, coordinar y desarrollar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.	Secretarías generales técnicas o secretarías generales de todos los departamentos.
	A.8.4	Crear y regular el Observatorio de la Igualdad de Género, como órgano asesor destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Canaria.	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Instituto Canario de Igualdad.
	A.8.5	Crear y regular el Consejo Canario de Igualdad de Género, como órgano de participación de asociaciones de mujeres y feministas, así como de aquellos otros colectivos que socialmente desempeñan un papel activo a favor de la igualdad de género (secretarías de la mujer y/o igualdad de los sindicatos, asociaciones L.G.B.T.I., etc.).	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Instituto Canario de Igualdad.
	A.8.6	Crear y regular la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y los programas desarrollados por las distintas administraciones públicas de la Comunidad Autónoma en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Instituto Canario de Igualdad.

## **V.2. EJE ESTRATÉGICO B.- INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES**

Tanto el uso del lenguaje como de la imagen en la comunicación y en la publicidad conserva aún rasgos sexistas y, en ocasiones, atentatorios hacia la dignidad de la persona (el honor, la propia imagen). Los mensajes muestran una desigualdad en la concepción social de un sexo y otro y en las atribuciones y manifestaciones de los roles de género.

A partir del momento en el que las mujeres se incorporan masivamente a todos los ámbitos de la actividad pública: social, política, científica, cultural, económica... no se ven identificadas, representadas y significadas por el lenguaje como uso y como Norma, por ese lenguaje androcéntrico que omite, invisibiliza u otorga menor valor a la experiencia

femenina, a su contribución a la sociedad, a su identidad. Las mujeres no acatan, asumen ni interiorizan las relaciones sociales y lingüísticas de poder y cuestionan su validez, su legitimidad universal.

Son variados los recursos que utiliza la Lengua para diferenciar, distinguir, establecer supremacías, jerarquías, no sólo de género sino de clase, raza, capacidades, creencias, opciones sexuales, valores, con el fin de segregar, definir, fijar y transmitir una determinada forma de interpretar el mundo. Para el diccionario de la lengua española, nuestra norma léxica suprema, no es lo mismo hombre público que mujer pública; gobernante y gobernanta; sargento y sargenta; compadre y comadre; modisto y modista; caballero y dama; cocinero y cocinera; abuelo y abuela; solterón y solterona; aventurero y aventurera; cortesano y cortesana; secretario y secretaria; individuo e individuo; buscón y buscona; varón y mujer. Tanto por omisión, como por definición desigual, asimétrica o subsidiaria; el lenguaje normativo segrega, distingue y establece jerarquías de género.

Si bien todas las formas que puede adoptar el sexismo en el lenguaje son parte de un único paradigma androcéntrico, podemos distinguir en un uso sexista del lenguaje diferentes fenómenos relacionados con la actividad o capacidad de una lengua para identificar realidades conceptuales:

- Invisibilización, opacidad, exclusión, minimización de la representación femenina.
- Subidentificación, subsumisión, inclusión de lo femenino en lo masculino.
- Doble significación, oposición, asimetría de conceptos masculinos y femeninos, duales aparentes.
- Vacíos léxicos en conceptos referidos sólo a uno de los dos sexos.
- Orden, prelación, jerarquía, preeminencia del significado de un concepto sobre otro, en función del género; orden de cita, cita de un concepto femenino en función de otro masculino.
- Asociación de conceptos (características, imágenes, conductas) de ámbitos físicos diferentes (humano-animal), no paritaria en función del sexo de la persona.
- Atribución de conceptos (características, imágenes, conductas) de un sexo a otro, o de un rol de género a otro.
- Uso de lenguajes simbólicos diferentes según el sexo del/de la hablante.
- Diferente estilo, frecuencia y ocupación del espacio de comunicación por el lenguaje en función del sexo del/de la hablante.
- Uso selectivo de conceptos y atribución de valores morales en función del sexo.
- Uso selectivo de formas gramaticales expresivas y estereotipadas de situaciones sociales no paritarias.

La publicidad transmite y consolida estereotipos sexistas al utilizar el cuerpo de la mujer como reclamo para la venta de productos que nada tiene que ver con la representación de la mujer. La vinculación de las mujeres en la publicidad a roles de género tradicionales (ama de casa, limpiadora, dependienta, enfermera...) y en espacios domésticos, así como de los hombres a funciones directivas, de decisión, deporte, poder, conocimiento científico, asuntos públicos, profesiones tecnológicas, y en espacios públicos o empresariales, determinan una transmisión de la cultura de la desigualdad y del patriarcado como sistema de organización social, que se fija en el inconsciente colectivo.

Los cambios producidos en nuestra sociedad en los últimos treinta años han ido modificando las estrategias publicitarias para adaptarse a la demanda, pero, lejos de desaparecer, los estereotipos masculinos y femeninos se han ido simplemente transformando a una nueva imagen o a un formato moderno, adquiriendo nuevas facetas, pero manteniendo significados condicionados por las relaciones de poder y por el sistema patriarcal. Si los contenidos y las estrategias publicitarias son un lenguaje más, reflejo de la sociedad y la cultura en la que se producen, también es cierto que refuerzan una determinada visión del mundo, percepciones,

conductas, con la misma capacidad con la que la repetición consigue vendernos un producto. Los lenguajes publicitarios también refuerzan los estereotipos de género y contribuyen a estandarizar un modelo de percepción y tratamiento de la mujer devaluado en relación con el del hombre, incluso cuando se representa su nuevo rol de mujer activa, independiente y pública (una mujer se representa ahora como ejecutiva o empresaria, pero lleva una niña al colegio o empuja un carrito de compra).

Los mensajes publicitarios se caracterizan, entre otras cosas, por presentar modelos, iconos, arquetipos que ejercen una poderosa influencia sobre los comportamientos sociales, generan empatía y crean la tendencia a la imitación, a la identificación. Tanto para el rol masculino como para el femenino, la publicidad transmite estereotipos de género tradicionales. Aunque las estéticas vayan cambiando a lo largo de los años, el modelo implícito predominante es el mismo: hombre productor, autónomo, fuerte, poderoso, deportista, audaz, sujeto sexual, con capacidad económica y de decisión, en el mundo público y sin dependencias de otras personas, con tiempo y espacios propios, con autoridad y reconocimiento social, experto, héroe o salvador en muchas ocasiones; versus mujer reproductora, dependiente o autónoma pero con responsabilidades de cuidado sobre otras personas, objeto sexual o seductora de la iniciativa del hombre, sin capacidad económica o con ella pero muy lejos de la del hombre, sin tiempo y espacios propios, desdoblada en un mundo doméstico y en un mundo público a un tiempo, sin autoridad y reconocimiento social, expectante de asesoramiento y salvación por el experto o el héroe masculino.

A través de los videojuegos, las series de animación televisivas, la comunicación y la publicidad se continúan transmitiendo roles y estereotipos de género discriminatorios hacia las mujeres.

### Objetivos estratégicos B:

- Adoptar las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje y de la imagen pública en los medios de comunicación social y en la publicidad.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos B	Nº	Objetivos operativos B	Áreas implicadas
B.1. Utilizar una comunicación y una imagen social dignas e igualitarias	B.1.1	Promover que los medios de comunicación social apliquen un uso no sexista del lenguaje y transmitan una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas, igualitaria, plural y no estereotipada, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y velar por la transmisión no sexista de la imagen y la información a través de un órgano específico.	Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios. Dirección General de Comunicación. Ente Público RTVC.
	B.1.2	Promover que los medios de comunicación social desarrollen valores y prácticas y apliquen códigos de conducta y autorregulación con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género.	Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios. Dirección General de Comunicación. Ente Público RTVC.

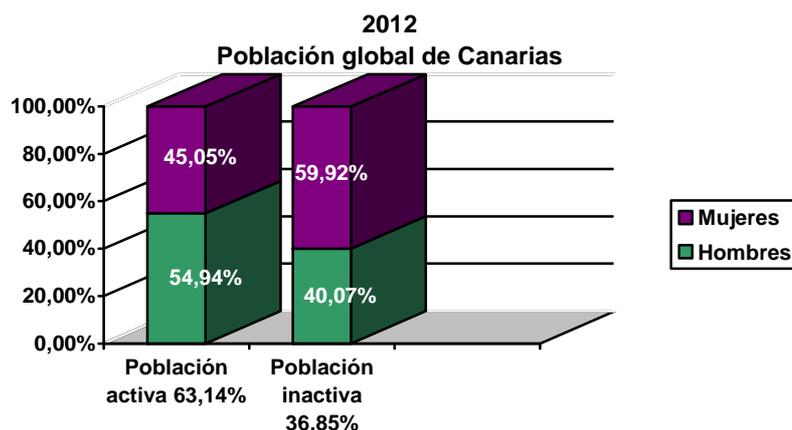
Objetivos específicos B	Nº	Objetivos operativos B	Áreas implicadas
	B.1.3	Promover que los medios de comunicación social, públicos y privados, eviten utilizar a las personas como meros objetos sexuales y denigrar su dignidad humana en función de su sexo, orientación o identidad de sexual, en sus anuncios publicitarios y sus programaciones.	Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios. Dirección General de Comunicación. Ente Público RTVC.
	B.1.4	Crear un logotipo y un mensaje que identifique que los espacios públicos, áreas de ocio y juegos infantiles se han creado o rehabilitado con criterios y reflexión desde la equidad de género y que identifique la ley canaria de igualdad.	Dirección General de Infraestructura Turística.
B.2. Aplicar la igualdad de género en las nuevas tecnologías	B.2.1	Hacer un uso no sexista del lenguaje y transmitir contenidos no sexistas en los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados total o parcialmente.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	B.2.2	Llevar a cabo acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías con base en criterios de igualdad, y promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.	Todos los centros directivos y OO.AA.
B.3. Aplicar una representación equilibrada por sexo en los medios de comunicación social	B.3.1	Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión, así como en los recursos humanos, en los medios de comunicación social.	Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios. Dirección General de Comunicación. Ente Público RTVC.
B.4. Aplicar el procedimiento de cesación de la publicidad sexista	B.4.1	Actuar por el Instituto Canario de Igualdad como órgano legitimado para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.	Instituto Canario de Igualdad.

### **V.3. EJE ESTRATÉGICO C.- IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES.**

La situación de crisis económica ha afectado de modo desigual a hombres y a mujeres, dado que se partía de una situación de desigualdad, tanto en las tasas de actividad como de ocupación, en detrimento de las mujeres. Entre 2008 y 2012 (los cuatro años de crisis y recesión) tanto la población activa como la ocupada y la desempleada femenina han aumentado, en tanto han disminuido la activa, la ocupada y la desempleada masculina. Por el contrario, se ha reducido la población inactiva femenina y ha aumentado la inactiva masculina. Todo parece indicar que la crisis ha incentivado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, procedentes de la población inactiva, y tanto con destino al empleo como al desempleo, en tanto que un mayor número de hombres ha pasado a engrosar el grupo de personas inactivas, procedentes tanto de la reducción de la población ocupada como desempleada.

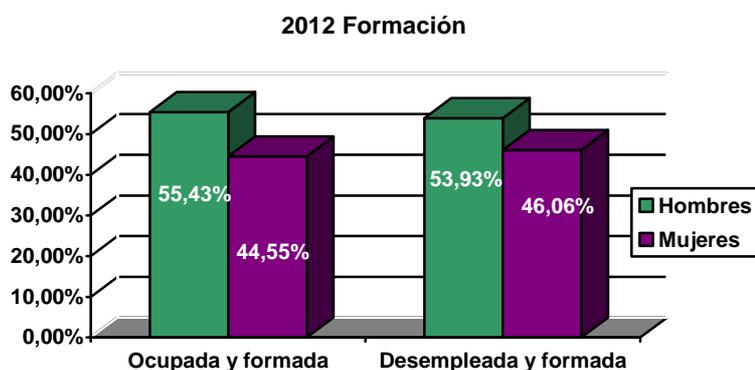
En 2012, de la población global del Archipiélago mayor de 16 años, es decir, con potencial para participar en el mercado laboral, sólo el 63,14% es población activa, formada en un 54,94% por hombres y en un 45,05% por mujeres.

Un 36,85% es población inactiva, formada en un 40,07% por hombres y en un 59,92% por mujeres.



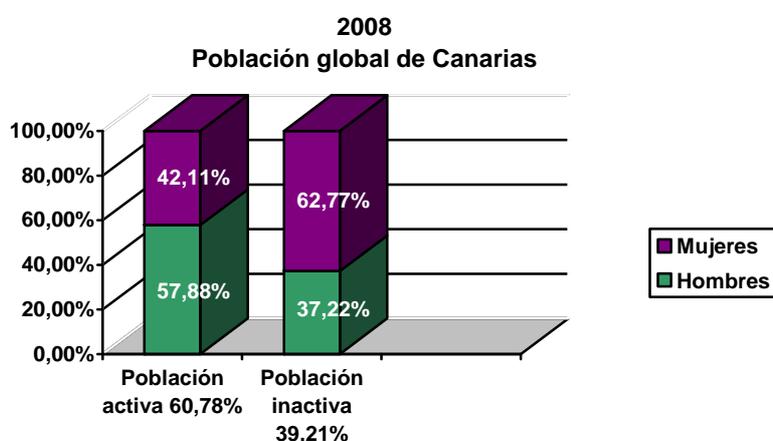
Dentro de la población activa, sólo el 66,84% es población ocupada, formada en un 55,43% por hombres y en un 44,55% por mujeres.

El 33,14% es población desempleada, formada en un 53,93% por hombres y en un 46,06% por mujeres.



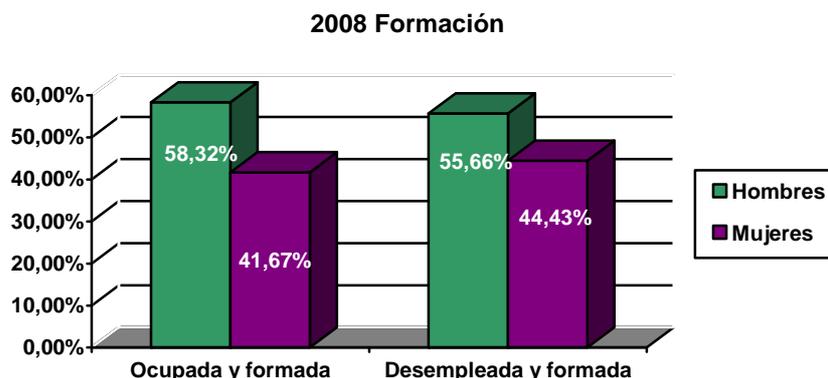
En 2008, de la población global del Archipiélago mayor de 16 años, el 60,78% era población activa, formada por un 57,88% de hombres y un 42,11% de mujeres.

Un 39,21% era población inactiva, formada por un 37,22% de hombres y un 62,77% de mujeres.



Dentro de la población activa, el 84,00% era población ocupada, formada por un 58,32% de hombres y un 41,67% de mujeres.

El 15,99% era población parada, formada por un 55,56% de hombres y un 44,43% de mujeres.



Si bien, aparentemente, el decremento en la población de hombres tanto ocupada como desempleada, junto al aumento de la población ocupada femenina, puede distorsionar las conclusiones a las que tradicionalmente se ha llegado desde el análisis de género de las políticas de igualdad, es decir, la peor situación laboral de las mujeres, es importante considerar que esta desviación en la tendencia estructural durante los cuatro años de crisis y recesión económica coincide, básicamente, con el hecho de ser los hombres mayoría entre la población activa y ocupada, y haberse producido una fuerte caída del empleo masculino en la construcción. Ello no obstante, no es probable que esta desviación en la tendencia durante la recesión modifique sustancialmente la brecha estructural existente desde hace decenas de años en el mercado de trabajo, caracterizada por una desigualdad de género marcadamente negativa para las mujeres.

En 2012, la población ocupada de ambos sexos, un 66,84% del total de la población activa, lo está mayoritariamente en el sector Servicios (86,73%), que caracteriza la economía fuertemente terciarizada de Canarias. El 5,78% está ocupada en el sector de la Construcción; el 5,21% lo está en el sector de la Industria y tan sólo el 2,26% lo está en el sector de la Agricultura, sector en permanente retroceso. En 2008, la población ocupada de ambos sexos, un 84,00% del total de la población activa, lo estaba también mayoritariamente en el sector Servicios (77,42%), si bien en un índice inferior a 2012. Un 12,97% lo estaba en el sector de la Construcción; un 6,75% lo estaba en el sector de la Industria y un 2,83% lo estaba en el sector de la Agricultura. En todos los sectores son minoría las mujeres ocupadas, aunque la mayor diferencia por sexo se encuentra en el sector de la Construcción, y la menor en el sector Servicios.

Entre la población ocupada en situación profesional de empresariado con personal asalariado, de 2008 a 2012, ha disminuido la cifra de mujeres, en tanto ha aumentado la de hombres. Entre personas autónomas o empresariado sin personal asalariado ha disminuido tanto el número de mujeres como de hombres. La población asalariada ha mermado también en ambos sexos entre estos dos años. En las tres situaciones profesionales es menor el número de mujeres ocupadas. Son indicadores de los sectores profesionales en los que se ha cebado la crisis económica.

El total de la población ocupada ha descendido entre 2008 y 2012 entre las personas que llevan entre menos de un año y tres años o más en el empleo actual, tanto entre hombres como entre mujeres, en un índice del 14,23%. Sin embargo se ha incrementado entre 2008 y 2012 el número de mujeres que llevan tres o más años trabajando, en tanto ha disminuido el número de hombres en esta situación.

La población asalariada total (hombres y mujeres) se ha reducido entre 2008 y 2012 en un índice del 15,67%, así como en cada uno de los sectores económicos: Agricultura, Industria,

Construcción y Servicios. La reducción ha sido del 8,26% para las mujeres y del 21,33% para los hombres. El número de mujeres asalariadas es inferior al de hombres en todos los sectores, excepto en el sector Servicios, en el que supera su cifra ligeramente.

En el último año, la población asalariada global (hombres y mujeres) se ha reducido en un 5,61%, pero la reducción ha sido mayor para las mujeres (7,97%) que para los hombres (3,40%), cambiando la tendencia entre 2008 y 2011 de una mayor disminución entre los hombres (21,33%). Las mujeres asalariadas se han reducido en todas las ocupaciones: Directiva y Técnica, Administrativa, Trabajo cualificado, Trabajo no cualificado y Fuerzas Armadas. Los hombres asalariados, en cambio, se han reducido en las ocupaciones: Trabajo cualificado, Trabajo no cualificado y Fuerzas Armadas, en tanto han aumentado en las ocupaciones: Directiva y Técnica y Administrativa. Son indicadores que inciden asimismo sobre la brecha salarial de género, al tratarse los dos primeros niveles de ocupación de mayor remuneración y haberse incrementado el número de hombres, además de ser mayoría sobre las mujeres.

El total de la población asalariada ha descendido entre 2008 y 2012 entre las personas que llevan entre menos de un año y tres años o más en el empleo actual, tanto entre hombres como entre mujeres, en un índice del 15,67%. Sin embargo se ha incrementado entre 2008 y 2012 el número de mujeres en situación asalariada durante tres o más años, en tanto ha disminuido el número de hombres en esta situación.

El paro se ha incrementado entre 2009 y 2012 un 17,36% en el global de la población ocupada, un 16,32% entre las mujeres y un 18,42% entre los hombres.

La población parada global (con empleo anterior) se ha incrementado entre 2008 y 2012 en ambos sexos un 125,87% (142,76% para las mujeres y 113,48% para los hombres). Por sectores económicos, la población parada se distribuye de modo diferente. En la Agricultura, el paro de las mujeres se ha incrementado en un 10,45% (partiendo de unas cifras muy bajas de población femenina con trabajo o paro agrícola declarado y remunerado), en tanto que el paro de los hombres ha aumentado un 488,96% (partiendo de unas cifras de paro muy bajas entre la población masculina). En la Industria sucede lo contrario: partiendo de unas cifras de paro muy bajas entre las mujeres, el paro se incrementa en un 316,26%, mientras que entre los hombres, el paro se incrementa en este sector en un 53,33%. En la Construcción, las mujeres paradas aumentan un 3,47%, en tanto los hombres parados disminuyen un 25,61%. En el sector Servicios, las mujeres paradas aumentan un 111,96%, en tanto los hombres parados aumentan un 68,43%.

La población parada (con empleo anterior) se ha incrementado entre 2008 y 2012 en ambos sexos y en todas las situaciones profesionales, en una media del 125,87%. En la situación de empresariado con personal asalariado ha aumentado ligeramente el paro, partiendo de una cifra absoluta del 0,000. Entre las personas autónomas o empresariado sin personal asalariado, se ha incrementado el paro en un 52,58%. Entre la población asalariada ha aumentado el paro un 54,45%. Las mujeres muestran inferiores cifras de paro tanto en 2008 como en 2012 que los hombres, salvo en la situación profesional de empresariado con personal asalariado, en "Otras situaciones" y en "Situación no clasificable" (en este último caso sólo en 2008).

La población parada global se ha incrementado entre 2008 y 2012 en todas las duraciones del paro. En los de corta duración (menos de un año), el aumento ha sido del 40,57%. El paro de larga duración (de un año a más de dos años) es el que más ha aumentado: un 465,43%. El paro de larga duración era superior en las mujeres frente a los hombres en 2008. En ambos tipos de paro, de corta y de larga duración, el número de mujeres es inferior al número de hombres en 2012.

La población inactiva de mujeres menores de 25 años (estudiantes y otras situaciones) se ha incrementado, entre 2008 y 2012 de un 14,52% a un 15,45%. En contrapartida, la población inactiva de mujeres de más de 25 años (labores del hogar, pensionistas, otras situaciones) se ha reducido de un 85,47% a un 84,54%. El número de hombres inactivos menores de 25 años (estudiantes y otras situaciones) se ha incrementado entre 2008 y 2012 de un 19,77% a un 21,40%, en tanto el número de hombres inactivos mayores de 25 años se ha reducido de un 81,21% a un 78,59%. En la relación por sexos, en 2008 las mujeres inactivas suponían en total el 62,77% de la población inactiva, y en 2012 representan en total el 59,92%. En 2008, los hombres inactivos suponían el 37,22%, y en 2012 representan el 40,07%. Este incremento de la inactividad entre los hombres de 2008 a 2012 puede atribuirse a jubilaciones, incapacidades u otras situaciones resultado de la recesión económica. En el caso del descenso de las mujeres inactivas de 2008 a 2012, puede atribuirse a una mayor búsqueda de empleo por parte de mujeres que en 2008 se encontraban fuera del mercado laboral (procedentes de ejercer exclusivamente labores del hogar).

En relación con el tipo de inactividad, tanto mujeres como hombres estudiantes han aumentado su número entre 2008 y 2012, en mayor índice significativo entre los hombres (probablemente procedentes del desempleo y el retorno a los estudios abandonados). Tanto mujeres como hombres con pensión de jubilación u otras han incrementado su número de 2008 a 2012 también en un índice superior los hombres. Las mujeres inactivas por realizar exclusivamente labores del hogar se han reducido en estos años de crisis y recesión y en un índice significativamente mayor al de los hombres que se dedicaban a estas labores. El número de mujeres inactivas por sufrir alguna discapacidad se ha incrementado, y también lo ha hecho el de hombres inactivos en la misma situación, y en mayor número. En términos globales, el índice de mujeres inactivas se ha reducido entre 2008 y 2012 del 62,77% al 59,92%. En contrapartida, el índice de hombres inactivos se ha incrementado entre estos dos años del 37,22% al 40,07%.

El grado de formación de la población activa constituye un indicador de competitividad en el mercado de trabajo, no sólo en la comparación entre sexos sino con trabajadores procedentes de otros países. En Canarias, la población activa con estudios primarios o sin estudios se ha incrementado entre las mujeres, en tanto se ha reducido entre los hombres entre 2008 y 2012 (años de crisis y recesión). La población activa con estudios secundarios y con estudios superiores se ha incrementado en estos cuatro años, tanto entre las mujeres como entre los hombres. Estos datos pueden indicarnos que el incremento de mujeres entre la población activa se ha producido mayoritariamente entre la población que carece de estudios o éstos son primarios, lo que, a su vez, y en asociación con otros marcadores sociales, hace suponer que es entre las clases trabajadoras de base en donde se están registrando más necesidades y menores oportunidades laborales, así como mayor desempleo.

Entre la población ocupada o con empleo, se ha reducido el número tanto de mujeres como de hombres que cuentan sólo con estudios primarios o carecen de ellos. Asimismo se ha reducido el número de mujeres y hombres con estudios medios o educación secundaria. Se mantiene aproximadamente el mismo número de personas con empleo entre aquellas que cuentan con estudios superiores, si bien se ha reducido levemente entre los hombres. Este indicador nos muestra un paro caracterizado por afectar mayoritariamente a la clase trabajadora de base y a ambos sexos, pero sobre todo entre quienes cuentan con menores oportunidades laborales por su nivel de estudios.

Entre la población ocupada asalariada constituyen mayoría los hombres, tanto en 2008 como en 2012, entre la población sin estudios o con estudios primarios y con educación secundaria; en cambio son mayoría las mujeres asalariadas con estudios superiores en 2012, mientras que son ligeramente inferiores en 2008. Las cifras de ambos sexos, por otra

parte, han disminuido en estos cuatro años de crisis y recesión, a excepción de las mujeres con estudios superiores, que se han incrementado en 2012. Son mayoría las mujeres asalariadas con estudios superiores y son mayoría los hombres asalariados con estudios primarios y secundarios.

Entre la población desempleada, se ha reducido el número tanto de mujeres como de hombres sin estudios entre 2008 y 2012, en tanto se ha incrementado la población con estudios primarios, secundarios y postsecundarios en ambos sexos. En ambos años, las mujeres desempleadas tienen mayor nivel de formación que los hombres, El paro se ceba entre los hombres sin estudios o con estudios primarios incompletos, en tanto lo hace entre las mujeres con estudios secundarios o postsecundarios.

Entre la población inactiva en el mercado laboral, entre 2008 y 2012 ha disminuido el número de mujeres, en tanto ha aumentado el de hombres, tanto entre niveles educativos sin estudios, primarios, secundarios y superiores. Entre las mujeres, por el contrario, se ha reducido en los niveles de estudios sin estudios, primarios y secundarios, en tanto se ha incrementado cuando cuentan con estudios superiores. No obstante estas desviaciones, la tendencia estructural continúa siendo de un número superior de mujeres inactivas que de hombres inactivos, en todos los niveles de estudios.

La relación entre estado civil y mercado laboral se hace evidente en la tabla siguiente. Durante los cuatro años de crisis y recesión económica que llevamos viviendo, se constata que entre solteras y solteros, y entre personas viudas, separadas o divorciadas, se ha incrementado la participación en la población activa en similares índices, en tanto que el número de hombres casados disminuye en la población activa y aumenta el de mujeres casadas. Estos índices, asociados al incremento de hombres entre la población inactiva hace suponer que este aumento se produce a costa del colectivo de hombres casados.

También es posible apreciar esta relación en los índices de población ocupada, habiendo disminuido más la ocupación entre los hombres solteros que entre las mujeres solteras, así como entre los hombres casados en proporción a las mujeres casadas. Entre personas viudas, separadas o divorciadas los índices de reducción de la ocupación son similares entre mujeres y entre hombres.

Entre la población asalariada, ha disminuido todas las cifras, tanto de hombres como de mujeres en todos los estados civiles entre 2008 y 2012, resultado de la crisis y la recesión económica, si bien la disminución es mayor entre los hombres, que siempre han presentado cifras de empleo superiores en todos los estados. En cuanto a la brecha de género, tanto en 2008 como en 2012, es menor el número de mujeres solteras y casadas que de hombres, en tanto es superior el número de mujeres viudas, divorciadas o separadas. Estos datos pueden mostrar la necesidad de retornar al mercado laboral de mujeres que han dejado de depender de su familia o marido y que han de autosostenerse.

Entre la población desempleada, se ha incrementado el número tanto de mujeres como de hombres en todos los estados civiles; es inferior en ambos años el número de mujeres solteras que de hombres solteros. En cambio, es inferior el número de mujeres casadas en 2008, pero superior en 2012, y superior, asimismo, el número de mujeres viudas, separadas o divorciadas que están en el paro.

La población inactiva también presenta una relación con el estado civil de las personas y con la evolución de nuestra sociedad en estos cuatro años de crisis y recesión económica. En todos los estados civiles es mayor el número de mujeres inactivas que el de hombres inactivos, es decir, hay menor población activa femenina global que masculina. En términos globales, ha disminuido entre 2008 y 2012 la población inactiva femenina y ha aumentado la masculina, como se decía más arriba. También es menor la diferencia entre mujeres

inactivas y hombres inactivos en 2012 que en 2008 entre personas solteras y casadas, mientras que, en los estados de: viuda/o, divorciada/o y separada/o, la diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado en 2012.

Las mujeres presentan una media de percepción de menores niveles de recursos materiales en forma de rentas salariales. En los cuatro años que llevamos de crisis económica y recesión, el número de mujeres entre el empresariado con personas asalariadas ha disminuido, en tanto se ha incrementado el número de hombres. Sin embargo han disminuido de forma similar el número de personas con trabajo autónomo o empresariado sin personas asalariadas, tanto hombres como mujeres. En contrapartida, el número de mujeres asalariadas se ha incrementado, en tanto se ha reducido el de hombres asalariados. Estos marcadores nos presentan un escenario en el que la población activa de hombres participa más en el sector empresarial y la de las mujeres lo hace en el sector asalariado, alcanzando, así, las mujeres, inferior renta per capita que los hombres.

En los cuatro años que llevamos de crisis y recesión económica, se ha reducido el número tanto de mujeres como de hombres en la población activa dedicada a la agricultura, la industria y la construcción, en tanto se ha incrementado en el sector servicios o en actividades no clasificables. Estos índices suponen un empeoramiento general de los niveles de ingresos y de la estabilidad laboral en ambos sexos.

El mercado de trabajo se caracteriza por un inferior nivel bruto de ganancias salariales medias de las mujeres frente a los hombres. En los cinco últimos años, los ingresos salariales medios de las mujeres se han incrementado en un índice aproximadamente igual al incremento habido entre los hombres. No obstante, el salario medio de las mujeres continúa siendo inferior al salario medio de los hombres. Según datos de 2010, las mujeres perciben globalmente un 91,12% (17.601,79€) del salario medio anual por trabajador (19.315,56€) y un 87,89% del salario percibido por los hombres (20.986,94€). Por su parte, los hombres perciben un 108,65% (20.986,94€) del salario medio. Las mujeres perciben como media anual 3.385,15€ menos que los hombres, lo que supone una brecha salarial de género del 16,12%.

En los contratos de duración indefinida, la brecha salarial es del 20,05%, en tanto en los contratos de duración determinada, la brecha salarial es del 0,07. Por sectores, la brecha salarial de género en la industria es del 23,58%. En el sector servicios la brecha salarial es del 16,70%. En la construcción no disponemos de datos estadísticos de salario medio de las mujeres. Por ocupaciones, en datos de 2009, la brecha salarial de género es, en los niveles de renta superiores, del 11,73%; en los niveles de renta media, del 19,24%, y, en los niveles de renta baja, del 27,58%.

El tipo de contrato en un empleo también determina la ganancia salarial media de mujeres y hombres y, por tanto, la brecha salarial de género. Entre 2008 y 2012 se han reducido tanto el número de contratos indefinidos como temporales, índice del aumento del desempleo y de la falta de contratación, lo que podría estar encubriendo economía sumergida. El número de mujeres es inferior al de hombres en los dos tipos de contrato, si bien hay menos diferencia en el tipo de contratos temporales. La diferencia de 2008 a 2012 entre mujeres y hombres se ha reducido en los dos tipos de contratos.

El tipo de jornada que se desarrolla en un empleo también determina la ganancia salarial media de mujeres y hombres y, por tanto, la brecha salarial de género. Entre 2008 y 2012 se ha reducido el número de personas que desarrollan jornada a tiempo completo, en tanto ha aumentado el número de quienes la desarrollan a tiempo parcial. Ello redundaría en menores ingresos salariales, tanto de hombres como de mujeres. En la comparación entre sexos, es menor el número de mujeres que de hombres que trabajan a jornada completa, en tanto son más las mujeres que trabajan a jornada parcial. Más aún, la brecha entre mujeres y hombres

a jornada completa es muy superior a la que existe en la jornada parcial. La feminización del tipo de jornada parcial no sólo afecta a los ingresos salariales, sino a la asunción de responsabilidades familiares de cuidado y de realización de tareas domésticas, mayoritaria en las mujeres sobre los hombres.

La población asalariada global (mujeres y hombres) con contratos a jornada completa se ha reducido entre 2008 y 2012, en tanto se ha incrementado la que trabaja a jornada parcial. Es mayor el número de mujeres que el de hombres trabajando a jornada parcial (más del doble), modalidad que ha registrado un incremento entre 2008 y 2012 del 24,09% para las mujeres y del 92,75% para los hombres.

Este conjunto de datos configuran un perfil de peores condiciones laborales para las mujeres que para los hombres, a lo largo de una vida laboral más corta y con ingresos inferiores en todos los conceptos (salario base y complementos salariales) y dificultades de promoción y estabilidad. La maternidad, el periodo de crianza y las responsabilidades del cuidado familiar siguen constituyendo una rémora en su posición en el mercado de trabajo. Las mujeres tienen más dificultades para encontrar empleo, ser autónomas o constituir empresas. Su mayor participación en el sector servicios, en la contratación temporal y en la jornada a tiempo parcial condiciona sus oportunidades laborales y los derechos derivados de éstas, como el salario y las prestaciones por desempleo o jubilación. Pese a ser mayoría entre la población activa con estudios superiores, no acceden ni permanecen en el mercado de trabajo en similares condiciones que los hombres.

### Objetivos estratégicos C:

- Aplicar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos C	Nº	Objetivos operativos C	Áreas implicadas
C.1. Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria	C.1.1	Elaborar el preceptivo plan de igualdad para empresas públicas (incluida la Administración del Gobierno de Canarias, en tanto organización laboral) de más de 250 trabajadores, estableciendo los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, contemplando la formación de su personal en materia de igualdad entre ambos sexos y violencia de género.	Viceconsejería de Administración Pública. Dirección General de la Función Pública. Inspección General de Servicios.
	C.1.2	Contemplar en los temarios para las pruebas selectivas de acceso a la Función Pública canaria, materias relativas a la normativa sobre igualdad entre ambos sexos y violencia de género.	Viceconsejería de Administración Pública. Dirección General de la Función Pública.
C.2. Implantar la igualdad de género en las empresas	C.2.1	Establecer condiciones especiales en la elaboración de los pliegos de cláusulas administrativas para la contratación, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. En este sentido será requisito obligatorio para las empresas la presentación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo al que obliga el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como, para aquellas empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, el plan de igualdad al que obliga el artículo 45 de la referida norma.	SGT de Economía, Hacienda y Seguridad. Dirección General de Patrimonio y Contratación.

Objetivos específicos C	Nº	Objetivos operativos C	Áreas implicadas
	C.2.2	Fomentar y apoyar a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, a las empresas que implanten un plan de igualdad, asuman actuaciones de responsabilidad social destinadas a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo.
	C.2.3	Crear la Marca de excelencia canaria en igualdad, destinada a reconocer e incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres en las empresas públicas o privadas.	Instituto Canario de Igualdad.
	C.2.4	Velar para que los convenios colectivos que se suscriban no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres –directa o indirectamente-, que no establezcan diferencias retributivas entre trabajos de igual valor, que hagan un uso no sexista del lenguaje, que incluyan medidas de consecución de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores y de conciliación de la vida laboral y personal, y se acompañen del preceptivo informe de impacto de género.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo.
	C.2.5	Reconocer como entidades colaboradoras aquellas que desarrollen iniciativas surgidas en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo.
C.3. Mejorar el tejido empresarial femenino	C.3.1	Contemplar, en el marco de las políticas de fomento empresarial, ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas y el autoempleo, así como medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural. Dirección General de Ganadería. Dirección General de Promoción Económica.
C.4. Implantar la igualdad de género en el mercado laboral	C.4.1	Desarrollar medidas de fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo. Dirección General de Promoción Económica.
	C.4.2	Llevar a cabo medidas de sensibilización del empresariado para la progresiva eliminación de los estereotipos de género en los procesos de selección, promoción, formación, negociación colectiva y contratación, a fin de que dejen de constituir indicadores para acceder a un puesto de trabajo.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo.
	C.4.3	Actuar a favor de la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral, la intervención frente a la discriminación laboral directa e indirecta y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo. Instituto Canario de Seguridad Laboral.
	C.4.4	Establecer incentivos a la contratación estable de mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a situaciones singulares de dificultad en el acceso, estabilidad y promoción en el mercado de trabajo.	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo.

Objetivos específicos C	Nº	Objetivos operativos C	Áreas implicadas
	C.4.5	Contribuir a la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres en el empleo, incidiendo en aspectos relacionados con la estabilidad, la igualdad de remuneración, la promoción profesional, la participación en procesos de formación continua, el desarrollo de la trayectoria profesional y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo <sup>4</sup> .	Dirección General de Trabajo. Servicio Canario de Empleo. Instituto Canario de Seguridad Laboral.
	C.4.6	Incorporar en los servicios de orientación para la inserción laboral, la perspectiva de género y programas integrales de orientación dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad (violencia de género, mujeres solas con cargas familiares, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, desempleadas de larga duración, en situación de pobreza, mujeres mayores de 45 años,...).	Servicio Canario de Empleo.
	C.4.7	Incorporar en las subvenciones y convenios gestionados por el Servicio Canario de Empleo para la contratación directa de personas en situación de desempleo, medidas de acción positiva dirigidas a la contratación de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, mujeres solas con cargas familiares, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, desempleadas de larga duración, en situación de pobreza, mujeres mayores de 45 años,...).	Servicio Canario de Empleo.
C.5. Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres	C.5.1	Aplicar una concepción integral de la salud laboral, contemplando tanto los riesgos físicos como los psicosociales de trabajadoras y trabajadores, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente en los aspectos relativos a la salud de la mujer embarazada, puérpera o lactante, y promover esta aplicación por las empresas privadas.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	C.5.2	Adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración como en el de las empresas privadas, mediante la elaboración y aplicación de protocolos de actuación.	Todos los centros directivos y OO.AA.
C.6. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres	C.6.1	Formar y capacitar al personal del Servicio Canario de Empleo, la Inspección de Trabajo y las entidades colaboradoras para incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral, vigilancia de las condiciones y las relaciones laborales y prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.	Todos los centros directivos y OO.AA.
C.7. Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional	C.7.1	Incorporar en los planes de formación ocupacional la formación en igualdad y género de trabajadoras y trabajadores, en mejora de empleo o en paro, en toda la oferta formativa regular para la inserción laboral que lleven a cabo el Servicio Canario de Empleo y las entidades colaboradoras, y que estos cursos cuenten en la calificación final del alumnado.	Servicio Canario de Empleo.

#### V.4. EJE ESTRATÉGICO D.- PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres continúan siendo víctimas de violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, con efectos negativos, además, sobre las personas dependientes a su cargo (menores y mayores). Si bien existe una infraestructura de atención de emergencia y un equipamiento de acogimiento de emergencia y de intervención social para situaciones de violencia de género, los medios invertidos en la prevención (educativa, laboral, social) son escasos, proporcionalmente insignificantes y ampliamente insuficientes. El número de llamadas al teléfono de ámbito nacional de emergencias 016 se ha reducido entre 2011 y 2012, en todos los tipos de llamadas.

El número de llamadas al teléfono de emergencias 112 del Gobierno de Canarias ha ido en aumento entre 2007 y 2010, y se ha reducido ligeramente en 2011. Las llamadas referidas a

<sup>4</sup> Denominaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (art. 48) y de la Ley 1/2010, de 26 de febrero (art. 33).

información se empezaron a reducir ya en 2010. Las llamadas referidas a urgencias de casos prioritarios aumentaron entre 2007 y 2010 y se redujeron en 2011. Las llamadas referidas a emergencias (casos de peligro) aumentaron hasta 2009, se redujeron en 2010 y volvieron a aumentar en 2011. En total, entre 2007 y 2011, el aumento ha sido del 20,85%. El número de alertas del DEMA se redujo de 2006 a 2007, se incrementó en 2008 y 2009, se redujo en 2010 y volvió a aumentar en 2011. De 2009 a 2010 el número de acogimientos de mujeres en el DEMA se ha reducido en un 36,36%. De 2010 a 2012, el número de denuncias presentadas por motivo de violencia de género se ha reducido un 17,29%. El número de renuncias al proceso se ha reducido entre 2010 y 2012 en un 25,44%.

Del total de mujeres que han presentado denuncias por violencia de género, el mayor índice lo registran las denuncias en casos de expareja afectiva (40,05 en 2010 y 47,97% en 2012); le sigue en cantidad el índice registrado en relación afectiva (24,26 en 2010 y 22,56 en 2012); en tercer lugar se registra el índice en casos de matrimonio (24,13% en 2010 y 19,31% en 2012) y, por último, el índice en casos de divorcio (11,55% en 2010 y 10,16% en 2012). Entre estos dos años se han reducido todos los índices excepto en casos de expareja o ex relación afectiva, que se ha incrementado.

El número de órdenes de protección se ha reducido entre 2010 y 2012 un 36,85%. La mayor parte de las órdenes incoadas se han adoptado (69,69% en 2012) y la menor parte han sido denegadas (30,30% en 2012).

Los delitos conocidos de acoso, abuso y agresión sexual se redujeron entre 2005 y 2007, aumentaron en 2008 y volvieron a reducirse en 2009.

El número de mujeres muertas por violencia de género en Canarias ha sufrido incrementos y decrementos entre 2005 y 2011, arrojando una media anual de 5,14 mujeres muertas. La mayoría de femicidios se registran entre mujeres españolas, salvo en el año 2008. En segundo lugar se registra el índice de mujeres de la Unión Europea y en tercer lugar el de mujeres latinoamericanas.

La demanda social de intervención institucional en materia de violencia de género se ha acrecentado enormemente en los últimos tiempos gracias a la labor sensibilizadora que se ha llevado a cabo tanto desde los organismos de igualdad como desde las asociaciones de mujeres y otros foros de la iniciativa social, comunitaria y universitaria, y desde los medios de comunicación, si bien no es equiparable la preocupación de la sociedad por las diferentes manifestaciones de la violencia de género. No obstante, la idea de que la violencia contra las mujeres, especialmente la ejercida en el ámbito de las relaciones afectivas, es un asunto privado ha legitimado la tolerancia y el escaso rechazo social que estos hechos provocan, y no se percibe el problema como una violación de los derechos humanos.

En general, y según se ha podido constatar a través de las encuestas poblacionales realizadas por la Delegación del Gobierno para la violencia de género, la violencia de género se sigue considerando un problema de las mujeres, si bien esta tendencia parece modificarse en 2010. A la pregunta: *“¿quién crees que se preocupa más por el fenómeno de la violencia de género?”*, del número de personas encuestadas en 2009, un 1,3% opinó que eran los hombres, en tanto un 65% opinó que eran las mujeres y un 33,7% opinó que por igual. En 2010, sin embargo, un 1,7% opinó que los hombres, un 60,4% que las mujeres y un 37,9% que por igual.

La violencia contra las mujeres en el ámbito de las relaciones afectivas es una de las que mayor sensibilidad social está generando en los últimos años, debido fundamentalmente a la magnitud del fenómeno (una media de 70 mujeres muertas al año en España) y al hecho de que se lleva a cabo en el espacio de la privacidad, al amparo de relaciones de confianza y dependencia afectiva y económica.

El elemento básico para que exista violencia de género no es la existencia de agresividad, sino la presencia de personas en desigualdad de poder: la violencia de género se ejerce sobre una persona efectiva o potencialmente subordinada. Entre iguales puede haber agresión, conflicto, pero no maltrato. La violencia hacia las mujeres en el ámbito de las relaciones afectivas comprende todas las formas de abuso que tienen lugar entre quienes sostienen o han sostenido un vínculo afectivo relativamente estable. Esta forma de violencia, definida por el vínculo entre agresor y víctima y, en la mayoría de los casos, por el espacio en el que se produce, integra o puede integrar todas las formas de violencia de género, una o varias, al mismo tiempo o sucesiva y secuencialmente.

En el momento actual, en la violencia de género en el ámbito de las relaciones afectivas continúan registrándose las siguientes manifestaciones:

- Control de la vida (femicidio, asesinato)
- Control de la integridad e indemnidad de la persona (abuso, acoso y agresión)
- Control de la sexualidad (cuándo, cómo, con quién, con o sin protección contra ETS y VIH)
- Control de la reproducción (obligación o prohibición del uso de métodos anticonceptivos; prohibición del aborto o aborto forzado)
- Control emocional (violencia psicológica, hostigamiento, acoso moral, humillación, vejación)
- Control de las relaciones externas y el tiempo (limitación de espacios y tiempos de salidas del hogar; control de las personas con quienes la mujer se relaciona, incluida la familia)
- Control del acceso a los bienes y a la titularidad de los mismos (impago de pensiones alimenticias; limitación de los recursos para la subsistencia básica del hogar y la libertad de desplazamiento).

Este tipo de violencia tiene repercusiones en la salud, tanto de las mujeres que la sufren como de sus criaturas (víctimas indirectas del maltrato). Provoca un deterioro de la salud física, psíquica y sexual, y es causa de muerte e incapacidades. Además, lesiona la calidad de vida de las personas, al generar problemas en las áreas cognitiva, emocional y conductual. Las hijas y los hijos son testigos y, en muchos casos, víctimas, que tienen más riesgo de sufrir una gran variedad de problemas de conducta y emocionales.

La violencia de género repercute de forma directa en el Servicio Canario de la Salud, tanto porque los servicios sanitarios suelen ser la puerta de entrada y el primer contacto de las víctimas con el sistema público, como por el hecho de ser prestadores de la atención sanitaria y de inicio de la coordinación entre éstos y otros servicios relacionados con el apoyo y la asistencia social a las víctimas. Por tanto, el sector sanitario, especialmente la atención primaria de salud, puede actuar en la detección precoz y la atención integral a las mujeres en situación o riesgo de violencia de género.

Cada vez más documentos internacionales y nacionales destacan el papel que el personal sanitario puede y debe desempeñar. Sin embargo, al igual que la población general, un número significativo de profesionales aún desconocen, minimizan o naturalizan el problema, perciben pocos de sus efectos y lo detectan en sus facetas más graves, entendiéndolo como un problema de mujeres. Seguir avanzando en la formación/capacitación de estos profesionales es la pieza clave para combatir la violencia de género. Se trata de un problema complejo en el que es preciso llevar a cabo intervenciones intersectoriales y coordinadas para un afrontamiento efectivo.

El volumen de datos e informaciones sobre los aspectos visibles de la violencia de género se ha ido incrementando progresivamente en los últimos años, disponiéndose en la

actualidad de un marco de referencia a partir del cual articular las medidas y actuaciones para hacer frente a este problema. Se ha superado la etapa en la que se carecía de fuentes bibliográficas especializadas, estadísticas de consultas, denuncias o asistencias de emergencia. Paulatinamente, se han ido estableciendo sistemas de registro que permiten constatar el número de denuncias registradas en algunas formas de violencia, así como el número de casos atendidos desde los recursos especializados.

### Objetivos estratégicos D:

- El objetivo estratégico de este Eje es diseñar, presupuestar y poner en marcha sistemas de protección, información y acompañamiento a todas las mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos D	Nº	Objetivos operativos D	Áreas implicadas
D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, con acciones coordinadas y protocolizadas, en los ámbitos de seguridad, sanitario, judicial, educativo, laboral y social, así como con programas preventivos, asistenciales, de protección e inserción, integrados funcionalmente, frente a situaciones de violencia de género o de riesgo, con las funciones de información, asistencia y asesoramiento, acogimiento de emergencia y tutelado, denuncia de los hechos conocidos y colaboración con las autoridades competentes, contemplando itinerarios de inserción laboral tutelados, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas de seguridad que operan en Canarias.	Viceconsejería de Justicia. Dirección General de Seguridad y Emergencias. Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia. Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Trabajo. Inspección de Trabajo. Instituto Canario de Seguridad Laboral. Servicio Canario de Empleo. Instituto Canario de Igualdad.
	D.1.2	Llevar a cabo, en la atención integral de prevención y protección de las mujeres contra la violencia de género, actuaciones dirigidas a prevenir las posibles situaciones de riesgo de violencia, e intervenir sobre las causas familiares, laborales, sociales, culturales y económicas que pueden, en determinados casos, favorecer su existencia.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia. Servicio Canario de la Salud.

Objetivos específicos D	Nº	Objetivos operativos D	Áreas implicadas
	D.1.3	Posibilitar que la asistencia jurídica gratuita sea accesible para las mujeres en situación de violencia de género, en los procedimientos civiles y penales que inicien por razón de tal situación	Viceconsejería de Justicia. Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.
	D.1.4.	Llevar a cabo, con el consentimiento de la familia, el ejercicio de la acción popular en los procedimientos penales por muerte o incapacitación total de una mujer por violencia de género, en la forma y condiciones establecidas por la legislación procesal.	Dirección General del Servicio Jurídico. Instituto Canario de Igualdad.
D.2. Intervenir en materia educativa y sanitaria para prevenir la violencia de género	D.2.1	Incorporar medidas y programas de prevención e intervención en relación con el fenómeno social de la violencia de género, en todas sus formas, a fin de erradicar de las relaciones sociales los principios de dominación y subordinación característicos de la socialización en el sistema patriarcal, así como los estereotipos sexistas que marcan la vida de mujeres y hombres, con especial atención a la violencia ejercida sobre mujeres jóvenes.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.
	D.2.2	Establecer y actualizar, en su caso, los protocolos sanitarios necesarios para afrontar las distintas situaciones y manifestaciones de la violencia de género. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, detectando y denunciando la solicitud de realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.	Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Programas Asistenciales.
D.3. Disponer de una educación para la igualdad de género, la plena ciudadanía y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo de canarias	D.3.1	Incorporar, en la normativa de funcionamiento de los centros educativos y en sus documentos básicos (proyecto educativo de centro, proyecto curricular de centro, programación anual, plan de acción tutorial) la obligación de desarrollar proyectos coeducativos que fomenten la construcción de relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad, que contribuyan a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género, mediante el rechazo y la eliminación de estereotipos, prejuicios y roles desiguales de género, el aprendizaje de métodos no violentos de resolución de conflictos y de modos de convivencia basados en la diversidad y el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, designando a tal fin a una persona responsable que coordine con criterios coeducativos la enseñanza, la convivencia y la prevención de la violencia de género	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos. Inspección Educativa. Servicios de Orientación Educativa. Equipos directivos de los centros educativos. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.

Objetivos específicos D	Nº	Objetivos operativos D	Áreas implicadas
	D.3.2	Eliminar, en los libros de texto y materiales curriculares, los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos que reafirmen la desigualdad y la violencia de género, mediante el examen por personal capacitado en igualdad y violencia de género, seleccionando los que mejor respondan a la coeducación entre niñas y niños, que incorporen valores de igualdad entre ambos sexos, respeto a la dignidad de la persona y rechazo a cualquier forma de violencia de género, dependencia o sometimiento de la mujer al hombre en el ámbito físico, sexual, intelectual, cultural, religioso, económico o social, así como los que promuevan activa e intencionadamente la igualdad de género, la resolución no violenta de los conflictos y la dignidad de las mujeres.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
	D.3.3	Incluir, por las universidades canarias, enseñanzas de postgrado en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Universidades. Universidades canarias.
D.4. Intervenir en el ámbito laboral para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo <sup>5</sup>	D.4.1	Adoptar las medidas y los protocolos de actuación necesarios, en cada ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo - tanto en el ámbito propio como en el de las empresas privadas- considerándose conductas discriminatorias que afectan a la salud laboral.	Dirección General de Trabajo. Instituto Canario de Seguridad Laboral.
D.5. Capacitar y formar al personal de las administraciones públicas y el profesorado en materia de igualdad entre mujeres y hombres	D.5.1	Incorporar, en los planes de formación inicial y continua del profesorado, una preparación específica obligatoria en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, violencia de género, educación afectivo sexual y prevención de las discriminaciones hacia las distintas orientaciones e identidades sexuales.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Universidades. Universidades canarias. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.
	D.5.2	Llevar a cabo la formación especializada y actualizada del personal al servicio de centros policiales, asistenciales, docentes y sanitarios, públicos y privados en materia de prevención y actuación frente a la violencia de género.	Instituto Canario de Administración Pública. Servicio Canario de la Salud. Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias. Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa. Centros de Formación del Profesorado. Academia Canaria de Seguridad.

<sup>5</sup> Denominaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (art. 48) y de la Ley 1/2010, de 26 de febrero (art. 33).

Objetivos específicos D	Nº	Objetivos operativos D	Áreas implicadas
D.6. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de precariedad económica y violencia de género	D.6.1	Tener en cuenta, en el marco de medidas para la inclusión social, las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, contemplando medidas de integración sociolaboral de mujeres en situación de violencia de género en todas sus manifestaciones, así como de mujeres prostituidas (víctimas de violencia sexual), contemplando itinerarios de inserción laboral tutelados.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Servicio Canario de Empleo. Instituto Canario de Igualdad.
	D.6.2	Promover la integración, la participación y el progreso de las mujeres inmigrantes (con independencia de su situación administrativa); la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena, velando por su acceso al empleo y a los servicios, especialmente de protección en situaciones de violencia de género, con atención a las singulares dificultades que afrontan: barreras culturales e idiomáticas, carencia de redes de apoyo, etc.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Cultura. Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias. Instituto Canario de Igualdad.
	D.6.3	Facilitar el acceso a las viviendas de protección oficial por parte de las mujeres en situación de violencia de género que hayan abandonado las casas de acogida o pisos tutelados, tras los periodos preceptivos de acogimiento y tutela, así como ayudas económicas para situaciones de emergencia y falta de recursos, sosteniendo y actualizando a tal efecto el Fondo Canario de Emergencia Social.	Instituto Canario de la Vivienda. Instituto Canario de Igualdad.
D.7. Combatir el tráfico y la trata de mujeres y la explotación sexual	D.7.1	Poner en marcha mecanismos especiales contra la explotación sexual, el proxenetismo y el tráfico de mujeres, en colaboración y coordinación con el resto de las administraciones de ámbito internacional, europeo, estatal, insular y local.	Viceconsejería de Justicia. Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia. Dirección General de Seguridad y Emergencias.
D.8. Sensibilizar a la sociedad y las instituciones frente a la violencia de género	D.8.1	Aplicar y transmitir, por los medios de comunicación social, un uso no sexista del lenguaje y una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas, colaborando con campañas institucionales en el fomento de la igualdad y la erradicación de la violencia de género.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	D.8.2	Desarrollar actuaciones de información sobre los derechos que asisten a las mujeres en situación, en riesgo o con secuelas de violencia de género; los servicios públicos de asistencia y protección de las mujeres en situación de violencia de género; las obligaciones de la ciudadanía, el personal de las administraciones públicas y los agentes sociales ante el conocimiento o riesgo de situaciones de violencia en el ámbito familiar, laboral, docente, vecinal o social.	Instituto Canario de Igualdad. Red de Recursos de Atención a MVVG. Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.

Objetivos específicos D	Nº	Objetivos operativos D	Áreas implicadas
D.9. Conocer la realidad de la violencia de género en canarias	D.9.1	Desarrollar estudios, estadísticas e investigaciones y difundir sus resultados a instituciones, entidades y profesionales de los ámbitos educativo, sanitario, judicial y policial, con el fin de fomentar el conocimiento de las causas y de las medidas para la erradicación de la violencia de género, y concienciando a la población sobre la necesidad de alertar acerca de las situaciones de violencia de género de las que se tenga conocimiento.	Instituto Canario de Igualdad. Servicio Canario de la Salud. Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Dirección General de Seguridad y Emergencias. Instituto Canario de Estadística.

## V.5. EJE ESTRATÉGICO E.- IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

La situación de recesión económica del país se está proyectando en un retroceso en la inversión en prestaciones sociales que atienden necesidades básicas de las personas; en el retroceso en la aplicación de la ley sobre autonomía personal y dependencia; en la reducción de los servicios complementarios del sistema educativo y en la precarización de los servicios sociales en general, hechos que abocan a un retroceso en el ejercicio de los derechos y oportunidades laborales y educativas de las mujeres cuidadoras.

Según la Encuesta de Condiciones de Vida (INE 2012), el ingreso monetario medio anual por hogar disminuyó en un 1,9% respecto a 2011, resultando ser de 24.609 euros. El ingreso medio por persona es de 9.321 euros, cifra inferior a 2011 en un 1,3%. El umbral de riesgo de pobreza varía según el tamaño y la composición de los hogares. En los hogares compuestos por dos personas adultas y dos menores, el umbral se sitúa en 15.445 euros, un 2% por debajo del que se calculó para 2011.

Aunque en 2012 han disminuido los ingresos medios, el porcentaje de población por debajo del umbral de la pobreza (tasa de riesgo de pobreza) se reduce respecto a 2011 entre mayores de 65 años (al estabilizarse las pensiones) en tanto se incrementa entre 16 y 64 años (al reducirse los salarios y aumentar el desempleo). Una de cada cinco personas en edad de trabajar está en riesgo de pobreza, en tanto lo está 1 de cada 5 menores de edad. La tasa de riesgo de pobreza varía según el nivel de formación de la persona: entre la población con educación primaria e inferior el riesgo es del 28,9%; con educación secundaria primera etapa, del 25,8%; con educación secundaria segunda etapa, de 16,9% y entre la población con educación universitaria el riesgo es del 10,0%.

En relación con la actividad laboral, las personas desempleadas tienen un riesgo más elevado de estar en riesgo de pobreza (35,8%); las personas ocupadas, un 13,3%; las personas jubiladas, un 16,2% y otra población inactiva, un 29,5%. Por comunidades autónomas, Canarias se sitúa en el puesto número 14 en cuanto a ingresos medios por persona (a 2010), sobre 19 comunidades y ciudades autónomas, con un ingreso de 8.340€ netos anuales por persona. En cuanto a riesgo de pobreza, Canarias es la comunidad que registra un índice más alto sobre las 19 totales: el 33,8%, un 25% más que Navarra, que registra la tasa inferior del Estado.

Atendiendo al porcentaje de hogares que registran dificultades económicas, por comunidades autónomas, en el año 2012 Canarias se sitúa (19,1%) en segundo lugar, entre las 17 comunidades, cuyos hogares registran muchas dificultades para llegar a fin de mes, sólo por detrás de Murcia (22,2%). Además, es la comunidad autónoma cuyos hogares no tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos (60,8%), 40,6 puntos porcentuales sobre

Euskadi, que registra el menor porcentaje de hogares en esta situación. Finalmente, Asturias (87,9%) y Navarra (87,4%) son las comunidades autónomas que registran los porcentajes más altos de tenencia en propiedad de la vivienda, en tanto Canarias se sitúa en el último lugar de todo el Estado, con un 72,8%. En contrapartida, Canarias es la comunidad que registra el porcentaje más elevado de tenencia de la vivienda con carácter de cesión gratuita (15,4%), frente a Navarra, que ocupa el penúltimo lugar (2,7%).

En canarias, los hogares que se encuentran bajo el umbral de la pobreza relativa se han incrementado entre 2008 y 2010 en 54.717 (del 25,37% al 31,46% del total de hogares). En contrapartida, han disminuido en 20.135 los que se encuentran por encima del umbral de la pobreza relativa (del 74,62% al 68,53% del total de hogares). En la relación entre ambos sexos (según sea la persona responsable del hogar), se observa que en 2008 los hogares bajo el umbral de la pobreza relativa regidos por mujeres representaban el 39,20%, en tanto en 2010 representan el 47,44%. En contrapartida, los hogares en situación de pobreza relativa regidos por hombres representaban en 2008 el 60,79%, en tanto en 2010 representan el 52,55%. Se puede decir que persiste la tendencia estructural conocida como “feminización de la pobreza”, pendiente de lo que arrojen los mismos indicadores en 2012.

La población que se encuentra individualmente por debajo del umbral de pobreza relativa se ha incrementado entre 2008 y 2011 en 190.173 personas (pasando del 23,13% en 2008 al 33,31% en 2011), en tanto se ha reducido la población que se encuentra por encima del umbral de la pobreza relativa en 137.056 personas (del 76,86% al 66,68%). En 2008, los hombres en situación de pobreza relativa representaban el 45,89% de la población en esta situación, y en 2011 el 46,15%, con un incremento del 0,26%. Las mujeres en situación de pobreza relativa representaban en 2008 el 54,10% de la población en esta situación, y en 2011 el 53,84% datos que ratifican la tendencia estructural a la “feminización de la pobreza”.

En lo que respecta a la fuente principal de los ingresos del hogar, tanto en 2008 como en 2010 son mayoritarios los hogares que ingresan rentas de trabajo y propiedades (si bien este número se ha reducido en estos dos años) y minoritarios los que ingresan transferencias sociales o prestaciones (si bien este número se ha incrementado en estos dos años). En la relación entre ambos sexos, en 2008 los hogares regidos por mujeres constituyen el 43,41% de los que perciben prestaciones sociales, en tanto los hogares regidos por hombres constituyen el 56,58%. En 2010, los hogares regidos por mujeres representan el 44,81% de los hogares en esta situación y los hogares regidos por hombres el 55,18%. Por otra parte, las mujeres que perciben rentas de trabajo o de propiedades son en 2008 el 38,04% y en 2010 el 37,25%. Los hombres, por su parte, representan en 2008 el 61,56% de los hogares en esta situación, y en 2010 el 62,74%. Puede colegirse, por tanto, que las mujeres, en tanto jefas de hogar, constituyen minoría tanto entre quienes perciben prestaciones sociales como rentas de trabajo o propiedades, datos que confluyen también en el fenómeno de la feminización de la pobreza.

Entre 2010 y 2011, se ha incrementado levemente el número de percepciones de pensión por ambos sexos, tanto de invalidez como de jubilación. Entre estos dos años, se ha reducido levemente el número de mujeres perceptoras de pensión de invalidez y aumentado levemente el de perceptoras de pensión de jubilación. El número de hombres perceptores tanto de pensión de invalidez como de jubilación se ha incrementado entre 2010 y 2011. En la relación entre ambos sexos y en ambos años, es sistemáticamente superior el número de mujeres que el de hombres que perciben pensiones de invalidez y de jubilación.

Las prestaciones por maternidad percibidas por la madre se han reducido entre 2005 y 2011 en un 14,75%, en tanto se han incrementado las percibidas por el padre en un 12,58%. Ello es un índice de una mayor participación de los hombres en el cuidado de las criaturas, pero se hace a costa de la reducción en los derechos de la madre. Las prestaciones por paternidad se han incrementado entre 2007 y 2011 en un 33,70%, lo que supone asimismo

un indicador de una mayor asunción de la responsabilidad del cuidado de las criaturas por los padres.

Entre 2006 y 2012, años en los cuales se comprende parte del periodo de crisis y recesión económica, el número de mujeres perceptoras de la RAI se ha incrementado en un 215%.

El número de ayudas económicas concedidas al amparo del artículo 27 de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género se ha incrementado entre 2007 y 2010 en un 280%.

El número de contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia de género es mayor en contratos temporales que en contratos indefinidos, siguiendo la misma tendencia que para el resto de las mujeres empleadas.

La feminización de la pobreza y la exclusión social está directamente relacionada con la ausencia de las mujeres del mercado de trabajo, la precariedad en las prestaciones no contributivas, la precariedad de sus condiciones laborales (inferior salario, contratos temporales y a jornada parcial, dificultades de estabilidad y promoción) o el abandono del mismo en algún momento de sus vidas, lo que aboca, necesariamente, a una precariedad en la percepción de prestaciones económicas contributivas, de desempleo, de jubilación o de discapacidad.

Este conjunto de datos configuran un perfil de peores condiciones económicas y de vida para las mujeres que para los hombres, a lo largo de una vida más larga con ingresos inferiores en todos los conceptos (salarios, renta per cápita, prestaciones sociales, por desempleo y por jubilación); por ocuparse en mayor medida de las tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de las personas en el hogar; por constituir la mayoría de los hogares monoparentales y unipersonales, sobre todo entre personas de mayor edad; por la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado de las y los menores durante la vida productiva; por una vejez en solitario y con pocos recursos. El descenso de la natalidad, si bien relacionado con aspectos positivos del desarrollo de las mujeres, como es la incorporación progresiva a la formación superior, al mercado de trabajo remunerado y la autonomía económica y de criterio, también es un indicador de las dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la falta de servicios públicos y prestaciones sociales para la maternidad, sobre todo cuando se ejerce en solitario.

### **Objetivos estratégicos E:**

- Aplicar la especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Aplicar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Promover el acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Aplicar la igualdad en las políticas de bienestar social (art. 48 de la Ley 1/2010).

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos E	Nº	Objetivos operativos E	Áreas implicadas
E.1. Aplicar el enfoque de género en las políticas de inclusión social	E.1.1	Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de inclusión social, estableciendo programas específicos para mujeres en situación de especial vulnerabilidad o singulares dificultades (mujeres embarazadas sin recursos, mayores, con discapacidad o diversidad funcional, en riesgo de exclusión social, inmigrantes, o prostitutas) atendiendo a sus especiales necesidades y promoviendo su acceso al empleo y la formación permanente y su participación en actividades socioculturales y asociativas.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración.
E.2. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de orientación o identidad sexual	E.2.1	Llevar a cabo las acciones necesarias para eliminar las discriminaciones por motivos de orientación o identidad sexual (fobias), posibilitando la libertad de decisión individual, tales como campañas de sensibilización social, educativa y laboral, información y formación, orientadas a educar en la diversidad afectivo-sexual y la promoción de los valores de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.	Todos los centros directivos y OO.AA.
E.3. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de dependencia, discapacidad o diversidad funcional	E.3.1	Establecer, en el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Canarias, medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a las personas cuidadoras, facilitándoles el acceso a la formación y el asesoramiento adecuados para el cuidado de su propia salud y calidad de vida.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia.
	E.3.2	Contribuir a la eliminación de los obstáculos a la inclusión social, la inserción laboral y el acceso en igualdad de las mujeres en situación de discapacidad o diversidad funcional a todos los ámbitos de la vida en sociedad y para la formación de una familia, proporcionándoles la información necesaria sobre salud sexual y reproductiva y condiciones para asumir una decisión personal sobre las cuestiones que afecten directamente a la integridad física, psíquica y sexual de las personas.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia.
E.4. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de precariedad económica o violencia de género	E.4.1	Adoptar medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en situación de precariedad económica derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado, o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración.
	E.4.2	Integrar la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia, y facilitando el acceso a las viviendas protegidas a las mujeres en situación de violencia de género y de aquellas que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.	Instituto Canario de la Vivienda.
E.5. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de prostitución o explotación sexual	E.5.1	Reforzar los servicios de atención primaria y especializada para que sean ágiles y efectivos en la ayuda a mujeres y hombres en situación de prostitución (víctimas de violencia sexual), y en especial hacia aquellas personas que, por su orientación o identidad sexual, tengan una especial vulnerabilidad.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Servicio de información 012. Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Programas Asistenciales.
E.6. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de inmigración	E.6.1	Posibilitar la integración, la participación y el progreso de las mujeres inmigrantes (con independencia de su situación administrativa), la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velando por su acceso al empleo y a los servicios y su protección frente a situaciones de violencia de género.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Cultura.

Objetivos específicos E	Nº	Objetivos operativos E	Áreas implicadas
E.7. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de ruralidad	E.7.1	Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, posibilitando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias, su incorporación al ámbito laboral, a la formación permanente y a las nuevas tecnologías en igualdad de condiciones, y facilitando su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural.	Viceconsejería de Agricultura y Ganadería. Dirección General de Agricultura y desarrollo Rural. Dirección General de Ganadería.
E.8. Intervenir en materia de conciliación y corresponsabilidad para la inclusión social	E.8.1	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de medidas estructurales y económicas, como la creación de servicios sociocomunitarios de atención a menores (tales como una red de escuelas infantiles con plazas suficientes para la población de 0-3 años) y personas en situación de dependencia, con especial atención a los nuevos modelos de familia, a las situaciones de vulnerabilidad, lejanía, ruralidad, carencia de recursos o responsabilidades familiares no compartidas.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia.
E.9. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres	E.9.1	Capacitar al personal de las administraciones públicas canarias dedicado a programas y servicios de política social e inclusión social acerca de la incidencia de los condicionantes de género sobre la calidad de vida y la integración socioeconómica de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género.	Todos los centros directivos y OO.AA.
E.10. Proteger la maternidad frente a la precariedad socioeconómica	E.10.1	Contribuir a posibilitar el ejercicio de la libertad de opción por las mujeres embarazadas respecto a la continuidad de la gestación o su interrupción, y a tal fin, proporcionar la información y la asistencia necesarias sobre las diferentes opciones, ayudas y apoyos a los que pueden acceder las mujeres para afrontar cualquier problema derivado del embarazo y la maternidad, para superar cualquier conflicto social, económico, psicológico o de integración social o familiar que les pueda plantear el embarazo, la maternidad o la posible interrupción del mismo, de acuerdo con la legislación vigente.	Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia.
	E.10.2	Otorgar prioridad a las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica y social para acceder a las prestaciones públicas, como forma de prevenir la feminización de la pobreza, teniendo en cuenta, en especial, la situación de las madres solas con menores a su cargo y de las jóvenes embarazadas.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia. Servicio Canario de la Salud. Servicio Canario de Empleo.

## V.6. EJE ESTRATÉGICO F. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Pese a un aumento moderado del número de hombres que se corresponsabilizan de las tareas domésticas y de cuidado de menores y personas en situación de dependencia en el hogar, las responsabilidades domésticas y familiares continúan siendo un espacio personal y un sector profesional feminizado. Esta atención personal, que no es cubierta en todos sus términos por el Estado, sino que es materia de negociación y acuerdos en las parejas y las familias y de una educación en corresponsabilidad, supone una inversión ingente de tiempo y esfuerzo por parte de las mujeres, una distribución desigual de las oportunidades de inserción, estabilidad y promoción laboral, un obstáculo para la participación social y el crecimiento personal y profesional y un efecto negativo sobre la salud física, emocional y social, sobre todo en el caso de cuidados de las personas mayores y en situación de dependencia.

En cuanto al reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, se constata que las mujeres asumen mayoritariamente el cuidado de menores y mayores dependientes. La mayoría de las mujeres ocupadas desempeñan simultáneamente tareas del hogar, responsabilidades familiares y trabajo remunerado, y el abandono del mercado de trabajo para atender situaciones familiares es mayoritario entre las mujeres. En la tabla siguiente, no sólo se aprecia una gran brecha de género en el número de excedencias solicitadas para atender necesidades familiares, sino un incremento del número de las solicitadas por las mujeres en 2011 para atender a personas dependientes, año pleno de crisis económica y recesión, mientras que las solicitudes de los hombres incluso han disminuido, tanto para atender a menores como a mayores.

El cuidado de las y los menores de edad en el hogar se realiza mayoritariamente por las mujeres en solitario (en un 31,24% frente a un 3,48% los hombres). En un 56,47% los hombres que se ocupan de este cuidado lo comparten con su pareja, en tanto sólo lo comparten las mujeres en un 41,21% del total de las fórmulas de cuidado de menores. En un 14,34% de los casos se ocupa del cuidado la pareja de los hombres, en tanto esto sólo se produce en un 0,85% de los casos entre las mujeres que cuidan de menores. También es una tercera persona distinta a la pareja la que se ocupa de este cuidado mayoritariamente entre los hombres (18,95%), en tanto el índice es menor entre las mujeres (14,28%).

En el caso de la atención a los cuidados de las personas mayores, en un 31,46% de los casos las mujeres se ocupan en solitario, en tanto sólo ocurre en un 16,32% entre los hombres. En un 24,69% los hombres comparten este cuidado con su pareja, en tanto sólo lo comparten las mujeres en un 16,57%. Lo mismo ocurre para el caso de la asistencia por otra persona del hogar distinta al hombre (32,69%) y distinta a la mujer (21,82%).

En el caso de la atención a los cuidados de personas con alguna discapacidad en el hogar, la diferencia entre mujeres y hombres es menor. Las mujeres cuidan en solitario en un 33,91%, frente a un 30,04% entre los hombres. Las mujeres comparten el cuidado en un 14,41% de los casos y los hombres en un 12,84%. Otra persona en el hogar distinta al hombre cuida en un 42,28% de los casos y otra persona distinta a la mujer lo hace en un 27,22%.

En lo que se refiere a la responsabilidad sobre las tareas domésticas, las cifras indican que las mujeres asumen en solitario en un 46,33% de los casos, frente a sólo un 10,84% entre los hombres. La comparten con su pareja los hombres en un 32,02% de los casos, frente a sólo un 18,71% entre las mujeres. En un 24,58% asume esta responsabilidad la pareja del hombre en un 24,58%, frente a un 0,82% entre las mujeres.

Si atendemos a la situación laboral de la persona que se ocupa de las tareas domésticas en el hogar, las cifras nos muestran que las mujeres ocupadas las asumen en solitario en el 76,73% de los casos, en tanto los hombres ocupados las asumen en solitario en el 23,26% de los casos. Los hombres ocupados comparten con su pareja las tareas domésticas en el 62,76% de los casos, mientras que las mujeres ocupadas sólo las comparten en el 37,23% de los casos. Las tareas las asume en solitario la pareja de los hombres en un 97,39% de los casos, en tanto sólo las asume en solitario la pareja de las mujeres en un 2,60% de los casos. Estas cifras evidencian la generalización de la doble jornada que asumen las mujeres, con un empleo remunerado fuera del hogar y trabajando en las tareas domésticas en solitario, hecho que afecta de manera directa sobre el ejercicio de derechos y libertades y sobre su salud y su calidad de vida.

Si atendemos al tipo de tareas domésticas que desempeñan las y los miembros de la familia mayores de 16 años, observamos que las mujeres realizan la compra de alimentos y productos para el hogar en un 69,19% de los casos, en tanto los hombres lo hacen sólo en

un 30,80%. La preparación de las comidas está a cargo de las mujeres en un 78,07%, mientras que está a cargo de los hombres sólo en un 21,92%. El lavado y la recogida de la vajilla la asumen las mujeres en un 76,77%, mientras que lo asumen los hombres sólo en un 23,22%. El lavado, la plancha y la recogida de la ropa la realizan las mujeres en un 80,68% de los casos, en tanto la realizan los hombres sólo en un 19,31% de los casos. Finalmente, la limpieza de la casa la llevan a cabo las mujeres en un 79,91% de los casos, mientras la llevan a cabo los hombres sólo en el 20,08% de los casos. Nuevamente, hemos de repetir lo ha dicho, acerca de la brecha de género que se produce en cuanto al reparto de responsabilidades domésticas, incluyendo los casos en los que las mujeres trabajan fuera del hogar, igual que los hombres.

Debido a la tradicional división sexual del trabajo; al déficit de participación de las mujeres en el trabajo productivo (en renta monetaria); a la asunción de responsabilidades familiares en exclusiva o mayoritariamente a cargo de las mujeres, y a la dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal, las mujeres presentan un nivel inferior de acceso a los recursos instrumentales “tiempo propio”, “autonomía”, “espacio” (público y privado), y “salud de género”, lo que genera un círculo vicioso en el déficit participativo, en el ejercicio de derechos formales y en el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo.

En cuanto a la utilización del tiempo propio en participar en actividades culturales o de ocio, se aprecia entre las mujeres un mayor nivel de calidad cultural en sus opciones. Las mujeres son mayoría entre las personas que acuden con mayor frecuencia a exposiciones, teatro o conciertos, así como entre la población que lee libros o novelas. Por el contrario, los hombres son mayoría entre la población que lee periódicos o revistas de información general, hace deporte o escucha música.

En relación con el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación por sexo, se aprecia un uso paritario de la telefonía móvil; un menor uso del ordenador, de Internet y de la telecompra por las mujeres, continuando la tendencia de la brecha tecnológica de género.

### **Objetivos estratégicos F:**

- Reconocer la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Fomentar la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho (Principios generales que informan la actuación de la Administración pública, Ley 1/2010).
- Promover la aplicación del derecho y el deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado (art. 40 de la Ley 1/2010).

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos F	Nº	Objetivos operativos F	Áreas implicadas
F.1. Sensibilizar y formar a la sociedad y las instituciones sobre conciliación y corresponsabilidad	F.1.1	Fomentar, a través de actuaciones de sensibilización y formación, la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los trabajos domésticos y los cuidados familiares.	Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Instituto Canario de Igualdad.
F.2. Aplicar medidas administrativas y normativas para la conciliación y la corresponsabilidad	F.2.1	Fomentar la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas de recomendación en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Dirección General de Trabajo. Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Instituto Canario de Igualdad.
	F.2.2	Coordinar los horarios de los centros educativos con los horarios laborales, con el fin de facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.	Dirección General de Centros e Infraestructura Educativa. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
	F.2.3	Adoptar medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales en el empleo público, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.	Viceconsejería de Administración Pública. Inspección General de Servicios. Dirección General de la Función Pública.
	F.2.4	Establecer programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, en desarrollo de las políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Canarias.	Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Dirección General de Dependencia, Infancia y Familia

Objetivos específicos F	Nº	Objetivos operativos F	Áreas implicadas
f.3. Aplicar medidas estructurales y económicas para la conciliación y la corresponsabilidad	F.3.1	Apoyar, mediante la aplicación de medidas administrativas, económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, a las empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, actuaciones de responsabilidad social con la finalidad de proporcionar servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y servicios de cuidado y atención de menores y personas en situación de dependencia en el espacio laboral, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de las familias, así como en espacios laborales de características especiales, como medios rurales, polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	F.3.2	Elaborar planes de diseño y organización de los espacios urbanos, e impulsar la creación de infraestructuras y servicios que faciliten la funcionalidad de la ciudad para hombres y para mujeres, atendiendo a la diversidad de roles y uso de los mismos; que propicien la proximidad de las dotaciones y servicios a las personas y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado de las cargas entre mujeres y hombres.	Viceconsejería de Infraestructuras y Planificación. Viceconsejería de Política Territorial. Viceconsejería de Turismo. Dirección General de Ordenación y Promoción Turística. Observatorio Canario del Turismo.
	F.3.3	Desarrollar una red de servicios y recursos sociales con plazas suficientes para la atención a personas en situación de dependencia	Consejería de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda.
	F.3.4	Crear y rehabilitar espacios públicos, áreas de ocio y juegos infantiles con criterios y reflexión desde la equidad de género.	Dirección General de Infraestructura Turística.
f.4. conocer el valor económico del trabajo no remunerado	F.4.1	Realizar estimaciones periódicas del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas en situación de dependencia, no atendidas por los servicios públicos, con carácter de cuenta satélite en relación a su importancia económica y social, así como en la implantación de políticas económicas y sociales.	Instituto Canario de Estadística.

## **V.7. EJE ESTRATÉGICO G. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SOCIAL EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES**

En el Parlamento de Canarias, la representación de las mujeres ha registrado un incremento regular desde las primeras elecciones autonómicas: del 1,66% en 1983 al 40% en 2007, índice que se mantiene hasta las elecciones de 2011, en las que desciende al 36,66%. La representación masculina, que se inicia en 1983 con un 98,33%, va reduciéndose progresivamente hasta el 65% en 2003, índice en el que se mantiene hasta 2007, en que desciende de nuevo hasta el 60%, volviendo a subir en 2011 al 63,33%.

En el Gobierno de Canarias, la participación de las mujeres ha registrado un incremento regular desde las primeras elecciones autonómicas: del 09,09% en 1983 al 45,66% en 2007, índice que se mantiene hasta 2009 y se reduce en 2011 al 37,5%.

La representación de mujeres en los cabildos insulares se ha incrementado entre 1999 y 2011, pasando de un 25,17% a un 40,76%. La representación masculina, que representaba en 1999 un 74,82%, se ha reducido, consecuentemente, en 2011 al 59,23%. La brecha de género en la representación en cabildos se ha reducido, del 49,65% en 1999, al 18,47% en 2011.

La representación de mujeres en las presidencias de los cabildos insulares no ha variado entre 1999 y 2011, con un índice del 14,28% (una presidencia sobre siete). La representación masculina es regularmente mayoritaria, de un 85,71%, con una brecha de género del 71,43%.

La representación femenina en los ayuntamientos de Canarias se ha incrementado entre 1995 y 2011, pasando del 18,29% al 40,96%. La representación masculina se ha reducido proporcionalmente, pasando del 81,70% en 1995 al 59,03%. La brecha de género en la representación municipal se ha reducido en un 45,34%, de 63,41% a 18,07%.

La presencia de mujeres en las alcaldías de los ayuntamientos canarios ha aumentado entre las elecciones de 1983 y 2011, pasando de un 1,14% a un 19,31%. La representación masculina se ha reducido progresivamente, pasando de un 98,85% a un 80,68%. La brecha de género se ha reducido del 97,71% al 61,37%.

La representación femenina en los órganos de gobierno de las universidades canarias se ha incrementado de 2011 a 2012 en algunos órganos, en tanto se ha reducido en otros, manteniéndose en un índice medio del 31,88% en 2011 y del 31,02% en 2012.

En cuanto a participación social, los únicos datos disponibles se refieren a asociacionismo y licencias deportivas. El número de mujeres asociadas en algún tipo de organización social es ligeramente inferior al de hombres, representando el 47,90% del total.

En cifras globales, son minoría las mujeres con licencia de práctica deportiva o mujeres federadas, y su número se ha reducido ligeramente entre 2009 y 2011 (del 18,14% al 17,65%), en tanto el número de hombres es superior y también se ha incrementado entre estos dos años (del 81,85% al 82,34%). Son índices que nos muestran indirectamente el tipo de ocio de mujeres y hombres y también el tiempo propio disponible por uno y otro sexo, que la mayoría de las mujeres lo dedican al ocio en familia o directamente a cuidados familiares, en tanto los hombres gozan y se reservan tiempo propio para actividades deportivas y de ocio personal.

En cuanto al tipo de práctica deportiva o de ocio activo, de los 64 deportes para los que se registran índices de federación en Canarias, sólo en 13 de ellos se aprecia una participación significativa de mujeres: Surf, fútbol, kárate, golf, judo, lucha, montañismo, natación, petanca, taekwondo, tenis, tiro olímpico y vela. En el resto hay una participación minoritaria.

### **Objetivos estratégicos G:**

- Fomentar la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.
- Aplicar el principio de presencia, composición o representación equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, en órganos directivos y colegiados.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos G	Nº	Objetivos operativos G	Áreas implicadas
G.1. Promover el asociacionismo y la participación de mujeres y hombres en la sociedad	G.1.1	Impulsar el movimiento asociativo de mujeres y fomentar su participación en la sociedad, apoyando la iniciativa social en actuaciones dirigidas a la creación de asociaciones de mujeres y redes de asociaciones de mujeres, con el objetivo de incorporar a éstas en la actividad pública y fomentando el relevo generacional mediante el apoyo al movimiento asociativo de mujeres jóvenes.	Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud. Dirección General de Políticas Sociales e Inmigración. Instituto Canario de Igualdad.
	G.1.2	Fomentar la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.	Instituto Canario de Igualdad.
G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1	Promover la igualdad en la participación de mujeres y hombres en actividades sociales, culturales, artísticas, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.	Todos los centros directivos y OO.AA.
	G.2.2	Promover la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, velando por su presencia equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los espacios social, político, económico, cultural y deportivo.	Todos los centros directivos y OO.AA.

## V.8. EJE ESTRATÉGICO H. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS Y LA PLENA CIUDADANÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CANARIAS

La paridad educativa o el mayor porcentaje de mujeres tituladas superiores no se corresponde con la cantidad y calidad de la inserción laboral y profesional. La representación de mujeres en instituciones, consejos de dirección y administración de empresas es inferior a la de los hombres.

Si bien se percibe una tendencia hacia la paridad en las opciones de ramas de estudios superiores realizadas por hombres y mujeres, se observa una mayor elección de las mujeres por las ciencias de la salud, las ciencias sociales y jurídicas, las ciencias experimentales y los estudios humanísticos, y en los hombres hacia las carreras definidas genéricamente como “técnicas”.

En los estudios de segundo ciclo se observa asimismo un mayor número de mujeres estudiantes en todas las ramas académicas (Educación, Artes y humanidades, Ciencias sociales y jurídicas, Salud y servicios sociales), tendiendo a la paridad en otras (Mecánica, electrónica, industria, construcción y servicios).

En el tercer ciclo de estudios académicos, también las mujeres son mayoría entre el alumnado de Ciencias experimentales, de la salud y jurídicas y Humanidades, en tanto constituyen mayoría los hombres en doctorados de Ingeniería y tecnología, si bien los hombres superan a las mujeres en el curso 2008/2009 en Ciencias sociales y jurídicas. Si bien existen otros factores determinantes, esta diversidad de opciones puede estar contribuyendo a la segregación laboral horizontal y al grado de inserción mayor o menor de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Se mantienen los estereotipos culturales sexistas que desincentivan la opción de las mujeres por carreras técnicas competitivas en el mercado laboral (ingenierías y tecnologías),

aunque las cifras son similares a las de los hombres en cuanto a lectura y la aprobación de tesis doctorales en el resto de las áreas disciplinares, y en algunos casos las superan.

Estos datos configuran un perfil de alumnado desigual por sexos: las mujeres están más presentes en todos los ciclos del Sistema Educativo de Canarias, en las universidades canarias, y durante más tiempo, y se gradúan en mayor número y con mejores resultados. Los hombres abandonan antes la educación y hay un menor número de universitarios. Las mujeres optan en mayor número por áreas de conocimiento de humanidades, ciencias sociales y ciencias de la salud, en tanto los hombres optan en mayor número por carreras tecnológicas. Los efectos en el mercado de trabajo se proyectan en una menor inserción laboral de las mujeres, con salarios más bajos y en niveles de responsabilidad inferiores, si bien actualmente las ingenierías también están generando desempleo entre la población masculina.

Los contenidos relacionados con la igualdad de género están recogidos de forma explícita en la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación Ético-Cívica de la ESO y Filosofía y Ciudadanía de Bachillerato. No obstante, de la experiencia directa del profesorado se desprende que los roles desiguales de género no sólo permanecen entre el alumnado sino que se encuentran bastante agudizados en algunos casos y que la violencia sexista está implantada desde fases muy tempranas de las relaciones de pareja, pese a los esfuerzos realizados desde hace décadas en materia de formación en igualdad. Los nuevos marcos legales de carácter internacional, nacional y autonómico que se han ido aprobando en las últimas décadas en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos constituyen un sólido referente de profundo valor educativo, pedagógico y simbólico, dada su gran potencialidad para generar, activar e impulsar procesos sociales, educativos y culturales que pueden ser canalizados para sensibilizar, concienciar, dar a conocer, visibilizar, denunciar y ayudar a diseñar y poner en práctica respuestas transformadoras encaminadas a erradicar la desigualdad de género real que aún persiste en muchos ámbitos de nuestra sociedad.

Con la finalidad de conseguir que en los centros educativos esa potencialidad se traduzca y materialice en acciones educativas transformadoras de la realidad, desde el Sistema Educativo de Canarias, en las últimas décadas se viene desarrollando una intensa labor en distintas vertientes: normativa, presupuestaria, organizativa, curricular y formativa. En esa línea, conviene destacar la educación en valores realizada a través de los centros de formación del profesorado o los diferentes programas de innovación educativa, actividad que se ha ido mejorando en cuanto a objetivos, prioridades, contenidos, enfoques y metodologías, adoptando diferentes formatos y modalidades: cursos (presenciales, semipresenciales y en línea); másteres; seminarios; grupos de trabajo; encuentros y jornadas educativas; talleres; publicaciones; edición de materiales y recursos didácticos; exposiciones itinerantes; concursos; dinamización de la página Web de la consejería y de las diferentes plataformas digitales, etc.

No obstante, en Canarias, la confluencia de factores demográficos, culturales, económicos, geográficos, etc., da como resultado una extraordinaria diversidad de contextos de partida. Consolidar, en los centros educativos, una perspectiva de género que contribuya a identificar y desmontar los componentes sexistas que se suelen tolerar con normalidad, por su carácter sutil, oculto o encubierto, constituye una tarea ardua y compleja, no exenta de dificultades, disfunciones y resistencias. Son componentes que pueden estar presentes, de manera explícita, difusa o latente, en el currículo explícito y oculto, en el lenguaje del centro, en los planteamientos de los contenidos, objetivos, aspectos normativos y axiológicos, organizativos, en la distribución y el uso de los espacios, en el sistema de valores, en las metodologías, en los libros de texto, materiales educativos, en las tareas de aula, etc. Las huellas de la desigualdad, del androcentrismo, del sexismo, de la violencia de género, de las

discriminaciones hacia las distintas orientaciones e identidades sexuales, son múltiples y variadas y no siempre fáciles de detectar.

Desde los centros educativos se intenta poner en marcha planes de convivencia, proyectos coeducativos, desarrollo curricular (currículo explícito y oculto), planes de acción tutorial, proyectos formativos de centro, programaciones y materiales didácticos, planes de trabajo con las familias, relaciones de los centros con otros agentes y recursos de la comunidad, con la finalidad de asesorar, acompañar, estimular y consolidar los procesos de cambio en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En las universidades canarias, están constituidos el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (Universidad de La Laguna, cuya denominación sustituyó al Centro de Estudios de la Mujer) y el Aula de Igualdad (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, cuya denominación sustituyó al Aula de la Mujer), además de las unidades de igualdad de género de ambas universidades, que realizan cursos y jornadas e imparten maestrías en Estudios Feministas, Políticas de Igualdad y Violencia de Género; expertías en Género, Políticas de Igualdad y Violencia de Género y Prevención e Intervención en Violencia de Género. Pese a todo, la formación de profesionales de todas las áreas de conocimiento, pero especialmente de aquellas más directamente relacionadas con la intervención con las personas (áreas sanitarias, sociales, humanidades), es deficitaria en estudios sobre igualdad y perspectiva de género en el currículo oficial, de forma que la actividad profesional continúa consolidando estereotipos de género y relaciones sociales discriminatorias.

En el Plan Canario de Formación del Profesorado no Universitario se contemplan diferentes líneas de formación, destacando, entre otras, la Acreditación para la Igualdad en el Centro Educativo, de los Centros Educativos Públicos no Universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, que pretenden asegurar que el profesorado adquiera los conocimientos y las técnicas necesarias que mejoren su habilidad para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia, la prevención de la violencia de género, la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer, los hijos y las hijas, el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

#### **Objetivos estratégicos H:**

- Incorporar el principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.
- Aplicar el principio de igualdad en la educación.
- Promover la igualdad de género en los centros educativos.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos H	Nº	Objetivos operativos H	Áreas implicadas
H.1. Implantar la enseñanza para la igualdad de género y la plena ciudadanía en las etapas educativas no universitarias	H.1.1	Incorporar la perspectiva de género en el currículo de todas las áreas del conocimiento, en las disciplinas de las diferentes etapas educativas y en materiales y módulos formativos, poniendo en marcha programas coeducativos que fomenten la construcción de relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad, el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles de género y el rechazo de toda forma de discriminación y violencia de género; avanzando en la superación del androcentrismo en los actuales currículos, haciéndolos más sensibles al género, al mundo privado-doméstico y a los aspectos socio-afectivos, introduciendo el enfoque de género en el desarrollo de las competencias básicas.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
	H.1.2	Poner en marcha programas educativos destinados a fomentar la igualdad entre ambos sexos, el desarrollo y la autonomía personal del alumnado en el ámbito escolar y el familiar, proporcionando los conocimientos y las habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, así como contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas o discriminatorios hacia cualquier colectivo, procedencia, situación o condición, capacidad física o psíquica u orientación o identidad sexual.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
	H.1.3	Visibilizar y reconocer, en los contenidos y materiales educativos y en su enfoque, el saber de las mujeres y su contribución en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad, e incorporar al currículo mediante las necesarias orientaciones didácticas.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
H.2. Intervenir en el ámbito educativo para prevenir la violencia de género	H.2.1	Aplicar medidas y programas de prevención e intervención en el ámbito escolar en relación con el fenómeno social de la violencia de género en todas sus formas, teniendo en cuenta el respeto a la libre orientación o identidad sexual, el rechazo a todo tipo de violencia y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Centros e Infraestructura Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos. Inspección Educativa.

Objetivos específicos H	Nº	Objetivos operativos H	Áreas implicadas
H.3. Promover la asunción por el alumnado de una sexualidad responsable	H.3.1	Desarrollar medidas y programas educativos dirigidos a la asunción de una sexualidad responsable, en cualquier orientación o identidad sexual, y de una maternidad y paternidad corresponsable, antes, durante y después del embarazo, abordando contenidos de educación afectivo-sexual con perspectiva de género, orientada a promover, desde la diversidad sexual, relaciones afectivo-sexuales positivas, saludables, placenteras y no discriminatorias, prevención de los embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.
H.4. Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica y profesional	H.4.1	Desarrollar una orientación académica y profesional diversificada y dirigida hacia carreras profesionales en las que exista subrepresentación de mujeres o de hombres, a fin de promover una elección académica y profesional libre y no sesgada por los estereotipos de género, como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal en el mercado de trabajo. Dicha perspectiva tendrá una especial relevancia en el plan de acción tutorial, especialmente en los niveles de fin de etapa educativa, y en la asignatura de formación y orientación laboral (FOL). A tal efecto, esta última incluirá contenidos referidos a la Ley 1/2010.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
H.5. Formar a los agentes del sistema educativo canario en igualdad de género y coeducación	H.5.1	Incluir una preparación obligatoria y específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, prevención e intervención frente a la violencia de género y educación afectivo sexual en los planes de formación inicial y continua del profesorado, del personal docente con funciones tutoriales, de personal docente de formación y orientación laboral, de la Inspección Educativa, de los servicios de orientación educativa, de los equipos directivos, de asesorías de CEPS y de los consejos escolares y las familias.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
	H.5.2	Establecer el procedimiento regulador para el nombramiento, la formación, la evaluación y la acreditación de la figura del "Docente de Igualdad del Claustro del Profesorado", en todos los centros educativos públicos de carácter no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias, con el objetivo de fortalecer los procesos orientados a la construcción de una escuela coeducativa, y cuyo eje prioritario de actuación será el pedagógico y curricular, complementando la labor que, en los consejos escolares, desempeña la persona designada para impulsar y llevar a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.
H.6. Disponer de materiales curriculares coeducativos y no sexistas	H.6.1	Elaborar instrucciones para el profesorado, las empresas editoriales y los consejos escolares relativas a los criterios de selección de libros de texto y materiales curriculares, a fin de incluir contenidos dirigidos a la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres, eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.

Objetivos específicos H	Nº	Objetivos operativos H	Áreas implicadas
	H.6.2	Llevar a cabo por la Inspección Educativa, entre sus actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres, la supervisión del respeto de la normativa en materia de igualdad entre ambos sexos en los materiales curriculares, libros de texto, juegos, actividades escolares y extraescolares y, en general, en todas las programaciones didácticas.	Inspección Educativa. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.
H.7. Proteger el derecho a la educación en situaciones de maternidad joven	H.7.1	Prestar especial atención a las mujeres jóvenes embarazadas y estudiantes que quieran continuar adelante con el embarazo, arbitrando un itinerario formativo para que no vean interrumpido su desarrollo académico y profesional. Tanto si deciden continuar con el embarazo como interrumpirlo, se les prestará el apoyo psicológico que necesiten desde los centros de salud y servicios sociales de la Comunidad Autónoma, que se materializará tanto antes como después, con independencia de la decisión que tomen.	Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.
H.8. Disponer de órganos administrativos para el fomento de la igualdad de género y la paridad en la representación	H.8.1	Aplicar el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión en la administración educativa (máxima del 60% y mínima del 40% de cualquiera de los sexos), contemplando la composición paritaria en los consejos escolares, las comisiones de selección y evaluación de las universidades, así como en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y en el resto de órganos colegiados.	Viceconsejería de Educación y Universidades.
	H.8.2	Designar, en los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados, una persona con formación en igualdad y violencia de género para el impulso y seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.
	H.8.3	Crear, en los centros educativos, una figura educativa capacitada en perspectiva de género y responsable de convivencia y coeducación, que proporcione información al alumnado sobre educación afectivo-sexual, prevención y afrontamiento de la violencia de género, igualdad de oportunidades entre ambos sexos y derechos de las mujeres.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.
H.9. Organizar y gestionar los centros educativos para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género	H.9.1	Incorporar, en la normativa de funcionamiento de los centros educativos, la obligación de desarrollar planes y acciones para la igualdad entre ambos sexos y de prevención de la violencia de género. Dichas actuaciones deberán especificarse en los documentos oficiales de los centros (proyecto educativo, proyecto curricular, proyecto de gestión, programación general anual, plan de acción tutorial, plan de convivencia, plan de lectura, plan de actividades extraescolares), mediante un apartado específico, de forma obligatoria.	Inspección Educativa. Centros de Formación del Profesorado. Servicios de Orientación Educativa.
H.10. Implantar la enseñanza para la igualdad de género y la plena ciudadanía en la universidad	H.10.1	Incorporar enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género en los planes de estudios universitarios, mediante la creación de titulaciones de grado y posgrado, especialmente en los estudios de formación del profesorado.	Viceconsejería de Educación y Universidades. Dirección General de Universidades. Universidades canarias.
	H.10.2	Impulsar por el sistema universitario canario la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología y en sus órganos colegiados.	Dirección General de Universidades. Universidades canarias.

Objetivos específicos H	Nº	Objetivos operativos H	Áreas implicadas
	H.10.3	Promover por el sistema universitario canario el reconocimiento de los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades canarias públicas y privadas.	Dirección General de Universidades. Universidades canarias.

## V.9. EJE ESTRATÉGICO I. VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO

La población de Canarias ha crecido entre 2005 y 2012 un 7,45% en términos globales. El número de mujeres era inferior al de hombres en 2005 (0,83%) y es superior en 2012 (0,51%).

La tasa bruta de natalidad ha disminuido entre 1996 y 2010, de un 10,60 (por mil) a un 8,62 por mil en 2010. La reducción se puede fundamentar en el mayor coste que supone actualmente tener criaturas y en la falta de servicios y ayudas de apoyo a la maternidad, a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y a la educación, condiciones que abocan a las mujeres a la difícil elección entre la maternidad y la integración en el mercado laboral o el ejercicio de la carrera profesional.

Un indicador del ejercicio de derechos y libertades por mujeres y hombres es el número de matrimonios entre personas del mismo sexo, que, si bien se ha incrementado entre 2005 y 2010, continúa siendo muy inferior entre mujeres que entre hombres. Asimismo, se aprecia una disminución del número de matrimonios entre personas de distinto sexo, lo que pudiera ser un indicador asimismo de la mayor libertad o capacidad de elección por formas de vida alternativas y del mayor coste económico que les supone a las parejas la expectativa de constituir matrimonio y de posible descendencia.

La edad media de mujeres y hombres al contraer matrimonio y en el momento de la maternidad o la paternidad, que se han incrementado en los últimos cinco años, son indicadores de la mayor o menor expectativa de estabilidad de las personas en el mercado laboral, y, especialmente, de la expectativa de los condicionantes que aún existen sobre las mujeres a la hora de tener que decidir entre continuar en el mercado laboral y progresar en su carrera profesional y la maternidad, que siempre supone un estancamiento cuando no un retroceso para aquellas opciones.

En las mujeres, la esperanza de vida es superior y la mortalidad es inferior que en los hombres, datos que, unidos a una mayor morbilidad frente a distintos tipos de enfermedades y malestares generales, y asociados a la continuidad de su rol como cuidadoras de personas dependientes, determinan una vida más larga con peor salud y más altos riesgos sanitarios para las mujeres. Si, además, esta vida más larga se desarrolla en condiciones de precariedad económica, debido a la escasa cuantía de las pensiones no contributivas o a la reducción de las contributivas de jubilación a la mitad en la viudedad, asistimos a un empeoramiento objetivo de las condiciones de vida de las mujeres mayores.

Según datos del INE (Informe 2008), la esperanza de vida en España es actualmente de 84,8 años para las mujeres y de 77,2 años para los hombres, existiendo, por tanto, una diferencia de 6,6 años entre ambos sexos. Si tenemos en cuenta el indicador EVLI (esperanza de vida libre de incapacidad), que mide el promedio del número de años libres de incapacidad que restan por vivir a una persona de determinada edad hasta su fallecimiento, permite ver que "la ganancia de años de esperanza de vida en las mujeres con respecto a los hombres se realiza fundamentalmente a expensas de años vividos con incapacidad" (Informe Salud y género 2006, Ministerio de Sanidad y Consumo).

Si bien las mujeres viven más años que los hombres, su percepción subjetiva de la salud es peor; en general, los hombres presentan enfermedades más graves y fatales (consecuencia, entre otros factores, de su falta de cultura preventiva y de hábitos y conductas de riesgo) mientras que las mujeres acumulan problemas crónicos que repercuten negativamente en la valoración de su salud. Según la Encuesta de Salud de Canarias (ESC\_2009) el 33% de las mujeres declara que su salud es entre regular y mala, frente al 22% de los hombres en esta opción. No obstante, se ha comprobado que esta percepción varía según el nivel de estudios y clase social, con una correlación constante. En cuanto a la "satisfacción y opinión de la población sobre la sanidad canaria", según la ESC\_2009, el 38,30% de los hombres encuestados declara tener una muy buena/buena opinión/satisfacción con la sanidad, en tanto el 41,80% declara una opinión/satisfacción regular; por su parte, entre las mujeres el porcentaje cuya opinión/satisfacción es muy buena/buena es el 29,50% y es regular en el 49,70%. En cuanto a la utilización de los servicios sanitarios, del porcentaje de personas que ha usado cada uno de los servicios públicos en el último año, según su grado de satisfacción con la atención recibida durante la hospitalización, el 38,3% de la población la valora como muy buena y el 46,01% como buena. Con la atención recibida en los servicios de urgencias en el último año, la satisfacción ha sido buena para el 53,7% y muy buena para el 22,3%.

Según datos de la Encuesta de Morbilidad Hospitalaria (INE, 2010), se han producido 4.720.545 altas hospitalarias con internamiento, el 53,6% de cuyo total correspondió a mujeres. Sin embargo, si se excluyeran las producidas por los episodios de embarazo, parto y puerperio, serían los hombres quienes más requieren la atención hospitalaria. Esto podría deberse a diferentes razones, como que las patologías que padecen requieran más frecuentemente hospitalización; también podría deberse a que acuden o son derivados con mayor frecuencia al hospital, mientras que las mujeres utilizan más los servicios de atención primaria (OSM, 2005). En términos generales, se podría concluir que las mujeres tienen una mayor necesidad de servicios de salud que los hombres, consecuencia de su rol biológico en la reproducción pero también de su más alta morbilidad y su mayor longevidad. Durante 2011 se produjeron en Canarias 119.071 ingresos hospitalarios, de los que 64.626 (54,3%) correspondieron a mujeres y 54.445 (45,7%) a hombres. Sin embargo, cuando no se tiene en cuenta la etapa reproductiva de las mujeres y, por tanto, los episodios relativos al embarazo, parto y puerperio (motivos más frecuentes de ingresos en las mujeres cuya causa es biológica), los datos son diferentes.

Así, se constata que los ingresos hospitalarios en el grupo de edad de 45 a 64 años (es decir, dejando fuera las edades medias de embarazo, parto y puerperio) ascienden a 29.580, 13.151 ingresos atribuibles a mujeres (44,5%) y 16.429 (55,6%) a hombres. No sólo el porcentaje se invierte sino que el peso que representa este grupo de edad sobre el total de ingresos hospitalarios es mayor en los hombres (13,8% frente a 11,04%). En cuanto al total bruto de las estancias, se observa que, de las 973.003 estancias totales en hospitales públicos, 462.837 correspondieron a mujeres y 510.166 a hombres. Si tenemos en cuenta la estancia media (tiempo promedio de ingreso) se observa que ésta es superior en los hombres en 2,21 días, ya que en las mujeres es de 7,16 días y en los hombres de 9,37. Si analizamos cómo se comporta este indicador en el grupo de edad de 45 a 64 años, vemos que la estancia media aumenta tanto en mujeres como en hombres, pasando a ser de 8 días en las mujeres y de 9,81 en los hombres, manteniéndose la diferencia próxima a los 2 días. En relación con las intervenciones quirúrgicas, se observa que, de las 83.490 intervenciones totales realizadas en 2011 en Canarias, se intervinieron más mujeres (44.970) que hombres (38.520), lo mismo si consideramos el grupo de 45 a 65 años, en el que 13.714 fueron en mujeres y 12.078 en hombres. Esta pauta coincide con la descrita en la Encuesta de Morbilidad Hospitalaria (INE 2010) antes reseñada.

Por otra parte, en el informe "Salud y Género 2006: las edades centrales de la vida", del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se recoge que los hombres ingresan

más en los hospitales y tienen más muertes prematuras; sin embargo, el 60% de la población femenina tiene enfermedades crónicas y el 56% tiene limitaciones para su actividad diaria, lo que eleva la tasa de discapacidad de las mujeres casi 10 puntos por encima de la de los hombres. Además, las principales causas de muerte para hombres y mujeres siguen siendo los tumores (de mama para mujeres y de pulmón en los hombres), junto a las enfermedades relacionadas con el sistema circulatorio.

Según datos de 2011, en Canarias la población con tarjeta sanitaria ascendía a 1.970.416 personas: 996.293 mujeres y 974.123 hombres. La actividad asistencial de atención primaria del Servicio Canario de la Salud revela que son las mujeres las mayores usuarias de los servicios: de un total de 10.865.626 consultas médicas atendidas en dicho año, 6.211.343 corresponden a mujeres y 4.654.283 a hombres; y de un total de 4.047.225 consultas de enfermería, 2.227.902 han sido realizadas por mujeres. Respecto a las urgencias médicas atendidas en atención primaria, de un total de 648.578 consultas, 350.572 han correspondido a mujeres. En enfermería, las urgencias han supuesto 461.429 consultas, siendo 245.774 (53,3%) realizadas por mujeres.

Si bien queda reflejado en estos datos cuantitativos que las mujeres acuden más a los servicios sanitarios tanto de Atención Primaria como de Atención Especializada, desde un análisis de género hay que tener presente que en esas elevadas frecuencias están influyendo los factores biológicos y el nivel socioeconómico, además de la edad. En general, las mujeres, por su rol de género, se sienten más vulnerables y son más receptivas a los mensajes de prevención, se "cuidan" más. Además, su incorporación al mercado de trabajo no ha comportado, correlativamente, la incorporación de la mayoría de los hombres al espacio de la reproducción doméstica y del cuidado, y por lo tanto las mujeres están asumiendo la multiplicidad de roles y la doble o triple jornada laboral, lo que tiene efectos perjudiciales para su salud. A esto hay que añadir también que, en su papel de cuidadora, muchas veces acude a consulta por problemas de salud de las personas que cuida (dependientes, menores, etc.).

Por el contrario, los hombres, debido a sus roles de género, no reconocen su malestar físico, no sienten la necesidad de cuidarse, no hablan de sus problemas de salud ni siquiera con otros hombres y suelen acudir tarde a los servicios sanitarios. Todas estas características les llevan a visualizar la enfermedad como un signo de debilidad, sienten que ponen a prueba su "invulnerabilidad" y por eso suelen retrasar la petición de ayuda, provocando mayor necesidad de servicios especializados hospitalarios, cuando la prevención ya es ineficaz. En resumen, los condicionantes de género tradicional en los hombres estarían dificultándoles el reconocimiento de síntomas y dolores, lo cual puede influir en que no acudan a los servicios sanitarios hasta que la enfermedad está avanzada y requiera, en una proporción más elevada que las mujeres, ingresos hospitalarios y que además su tiempo de ingreso también sea superior. Al mismo tiempo, es probable que los mismos estereotipos de género influyan en el personal sanitario a la hora de interpretar la gravedad de la queja de un hombre o una mujer, lo cual introduce un sesgo de género con la mayor derivación de hombres a atención hospitalaria (Informe Salud y Mujer del Sistema Nacional de Salud, 2006).

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la salud supone reconocer la existencia de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores contruidos socialmente. Así, según diversos estudios, las conductas dominantes, controladoras, competitivas y excluyentes de lo emocional, tradicionalmente masculinas, tienen efectos negativos sobre su salud (generalmente, los hombres no reconocen su malestar físico, acuden tarde a los servicios sanitarios, desarrollan conductas de riesgo...). Por otro lado, el desempeño por parte de las mujeres de múltiples roles o papeles tales como: rol doméstico, de esposa, de madre, de cuidadora o de trabajadora dentro y fuera del hogar, también afecta a su salud (suelen padecer problemas osteoarticulares, depresiones, somatizaciones...). Cuando esos factores

sociales se convierten en condicionantes negativos sobre la salud, las diferencias se convierten en desigualdades o inequidades, puesto que, en su génesis, se encuentran unas relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres, establecidas en un contexto sociocultural jerarquizado, en el que lo masculino tiene mayor valor.

A pesar de que en el Sistema Nacional de Salud, durante mucho tiempo, se ha puesto el énfasis en el estudio de los aspectos biológicos de la salud, en los últimos años se ha avanzado hacia una concepción más amplia, que contemple un enfoque biopsicosocial, un abordaje integral de la salud de hombres y mujeres. Cada vez existe una mayor consciencia de la necesidad de investigar, de profundizar en las diferencias de salud según género. Y, en este sentido, se han puesto en marcha diversas iniciativas impulsadas y coordinadas fundamentalmente por el Observatorio de Salud de las Mujeres, del Sistema Nacional de Salud, con la colaboración de las comunidades autónomas, entre las que cabe destacar la creación del Grupo de Género en la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) y su contribución al estudio de las desigualdades en salud por razón de género, así como la constitución de la Red de Investigación en Salud y Género (RISG) y sus aportaciones en el campo de la investigación. En cuanto a la necesaria formación del personal sanitario, ha sido decisivo el papel que ha desempeñado la Escuela Nacional de Sanidad (ENS), con la impartición anual del Diploma de Especialización en Salud Pública y Género, en el que participa personal de la Dirección General de Programas Asistenciales y de los organismos de igualdad estatal y autonómicos, al objeto de ir creando un grupo interno de referencia en el ámbito de los condicionantes de género en la salud de mujeres y hombres y la aplicación de este enfoque en el tratamiento de los problemas de salud.

Por otro lado, personal del Servicio Canario de la Salud, conjuntamente con otras comunidades autónomas, está colaborando en la revisión de los Sistemas de Información Sanitaria del Servicio Nacional de Salud y los Sistemas Autonómicos para que permitan desagregar los datos por sexo, ser sensibles a las desigualdades de género incluyendo variables relacionadas con ellas y realizar un análisis que las detecte y explique. Desde hace años, se han dado pasos importantes para conseguir la implantación de la historia clínica informatizada en atención primaria y está siendo posible obtener datos desagregados por sexo.

En relación a la atención sanitaria, desde hace años se han puesto en marcha diversas estrategias nacionales cuya finalidad es ofrecer un marco de referencia sobre un problema de salud concreto, contemplando las actuaciones que hay que llevar a cabo al respecto e incorporando en ellas, como enfoque transversal, la perspectiva de género y las situaciones de especial vulnerabilidad de mujeres y hombres. Estas estrategias se diseñan y se aprueban de forma consensuada en el marco del Sistema Nacional de Salud. En este sentido, es importante destacar la Estrategia de Parto Normal, cuyo fin último es devolver a las mujeres su protagonismo en la forma de afrontar el parto, lograr que sean parte activa del proceso y respetar sus decisiones debidamente informadas, sin poner en peligro la seguridad de la madre ni de su criatura.

También es preciso destacar, en este contexto de progresos por la salud diferencial de género, la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva, cuyo principal objetivo es ofrecer una atención de calidad basada en el respeto a las diferentes opciones y orientaciones e identidades sexuales y teniendo en cuenta los contextos de vulnerabilidad y las vulnerabilidades por situaciones específicas. Asimismo, la Estrategia de Prevención de la Violencia de Género, en la que se enmarcan todas las actuaciones que en esta materia se realizan en los servicios sanitarios.

En cumplimiento de cada estrategia, se han ido desarrollando diversas iniciativas dirigidas tanto a la formación/capacitación de profesionales como a la población en general y a las mujeres de forma especial, para aumentar sus conocimientos y que puedan tomar

decisiones en estos aspectos de su salud debidamente informadas. Muestras de esta labor de difusión son los materiales didácticos sobre "Salud y género", "¿Qué es el parto normal?", "La enfermedad cardiovascular en las mujeres", "La violencia de género como problema de salud"... que ayudan a la población a saber en qué grado afectan a su salud sus condiciones de vida, su actitud ante la enfermedad y la calidad de los cuidados y hábitos de vida que las personas incorporen como parte de su rutina diaria. También se ha puesto énfasis en revisar y actualizar los programas y protocolos de salud existentes y en los que sean de nueva implantación para incorporar el enfoque de género a los mismos.

Es evidente que queda mucho por hacer, pero se está trabajando en la dirección correcta. Es necesario seguir insistiendo e invirtiendo en la formación del personal sanitario; en que incorporen en sus intervenciones en las consultas el modelo biopsicosocial y el enfoque de género. Seguir trabajando para conseguir situar a las personas en el centro de las intervenciones, visibilizando a mujeres y a hombres y permitiendo desarrollar acciones que contribuyan a disminuir las desigualdades y a mejorar la eficacia de los recursos.

Hay que tener en cuenta que velar por la salud implica no sólo la atención de las enfermedades sino, sobre todo, la prevención y el cuidado integral de las personas, así como potenciar la asunción por parte de hombres y mujeres de la responsabilidad sobre su propia salud. El compromiso con la salud de la población deberá atender entonces a la combinación de un conjunto de factores biológicos, psicológicos y subjetivos, sociales, culturales, demográficos, laborales, políticos y económicos, en la medida en que todos ellos actúan como condicionantes de este bienestar biopsicosocial.

### Objetivos estratégicos I:

- Respetar las diferencias, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios conjuntos de mujeres y hombres.
- Aplicar la igualdad y la perspectiva de género en la protección y la promoción de la salud.
- Aplicar la perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.

Sus objetivos específicos y operativos, por centros directivos, son los siguientes:

Objetivos específicos I	Nº	Objetivos operativos I	Áreas implicadas
I.1. Desarrollar políticas de salud con perspectiva de género	I.1.1	Incorporar en el Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, la perspectiva de género en el análisis, los objetivos y las actuaciones de prevención y tratamiento sobre los problemas de salud que presenta la población, con atención a los diferentes perfiles de mujeres y generacionales, a la violencia de género y a la discapacidad o diversidad funcional, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres.	Servicio Canario de la Salud
	I.1.2	Prestar una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de sexo, edad y clase social, en los procesos de salud, enfermedad y cuidados.	Servicio Canario de la Salud
	I.1.3	Incorporar un uso no sexista del lenguaje y el criterio de eliminación de los estereotipos de género en todos los programas, protocolos, informes, materiales didácticos y cualquier soporte informativo o formativo que se elabore (discursos, campañas, páginas Web), cuidando asimismo la accesibilidad por las mujeres con discapacidad o diversidad funcional intelectual y sensorial.	Servicio Canario de la Salud

Objetivos específicos I	Nº	Objetivos operativos I	Áreas implicadas
I.2. Aplicar el enfoque de género en los programas y los protocolos en la educación y la promoción de la salud	I.2.1	Incorporar la perspectiva de género y el enfoque biopsicosocial de la salud de hombres y mujeres en todos los programas, protocolos y materiales didácticos, así como las variables de sexo, edad y clase social, teniendo en cuenta las situaciones de especial vulnerabilidad de ambos sexos.	Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Programas Asistenciales. Dirección General de Salud Pública
	I.2.2	Incorporar en las actuaciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de mujeres y hombres, adaptando las actividades a las características de cada sexo y teniendo en cuenta los determinantes de género.	Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Programas Asistenciales. Dirección General de Salud Pública. Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia
I.3. Promover una salud sexual y reproductiva con perspectiva de género	I.3.1	Adoptar las medidas necesarias para evitar embarazos no deseados, con especial atención hacia colectivos y situaciones de mayor vulnerabilidad, como la población adolescente, con discapacidad o diversidad funcional, personas con VIH seropositivas, en situación de violencia sexual..., a través de la educación afectivo-sexual con perspectiva de género, orientada a promover, desde la diversidad sexual, unas relaciones afectivo-sexuales positivas, saludables, placenteras y no discriminatorias y una planificación familiar libre de estereotipos sexistas.	Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Programas Asistenciales. Dirección General de Salud Pública. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.
	I.3.2	Prestar especial atención a las mujeres adolescentes y jóvenes embarazadas tanto si deciden continuar con el embarazo como interrumpirlo, prestándoles el apoyo psicológico que necesiten desde los centros de salud de la Comunidad Autónoma, que se materializará tanto antes como después, con independencia de la decisión que tomen.	Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Salud Pública. Dirección General de Programas Asistenciales. Dirección General de Relaciones Institucionales, Participación Ciudadana y Juventud.

Objetivos específicos I	Nº	Objetivos operativos I	Áreas implicadas
I.4. Capacitar y formar a las y los profesionales de la salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres y enfoque de género en la salud	I.4.1	Incorporar, en los planes y programas de formación especializada y continua del personal sanitario, una preparación específica en materia de determinantes sociales de la salud (DSS) y enfoque biopsicosocial de la salud con perspectiva de género, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género y fomentando el uso adecuado de una comunicación no sexista (lenguaje e imágenes no estereotipadas por género).	Servicio Canario de la Salud. Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias
I.5. Elaborar información estadística e investigaciones en materia de salud con enfoque de género	I.5.1	Incorporar las variables de sexo, edad y clase social en todos los sistemas de información sanitaria así como en las encuestas, registros y cualquier otro medio de recogida de datos y analizar los resultados para facilitar la comprensión de las desigualdades debidas al género.	Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la Salud. Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia
	I.5.2	Incorporar indicadores sensibles al análisis de la dimensión de género, tales como clase social, nivel educativo y situación laboral en los sistemas de información, las investigaciones, las encuestas de salud y las operaciones estadísticas, a fin de posibilitar un mejor conocimiento de las diferencias, valores, roles, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, y explotar y analizar sus resultados desde la perspectiva de género.	Consejería de Sanidad. Servicio Canario de la salud. Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia
	I.5.3	Incorporar, en las convocatorias de estudios de investigación sanitaria, como requisitos para su acceso, al menos, la desagregación por edad y sexo de toda la información que se genere y su análisis teniendo en cuenta los condicionantes de género.	Servicio Canario de la Salud. Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias
	I.5.4	Incorporar el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de mujeres y hombres.	Servicio Canario de la Salud

## VI. EJECUCIÓN DE LA EIMH. LOS PROGRAMAS OPERATIVOS 2013-2014 EN CADA EJE ESTRATÉGICO

### VI.1. EJE ESTRATÉGICO A. IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CAC

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Presidencia del Gobierno	Secretaría General	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos a través de la Unidad de Modernización Administrativa de Presidencia del Gobierno	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	SGT Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	Creación de la Unidad de Modernización Administrativa de la consejería, adaptada a la nueva normativa en materia de igualdad de género	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y vivienda.	SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Consolidación de planteamientos, criterios estadísticos e indicadores sociales que reflejen condiciones de igualdad y género: producción de datos estadísticos desagregados por sexo, edad, estado civil, tipo y tamaño de familia, sector y territorio (Prestación Canaria de Inserción, pensiones no contributivas de invalidez, jubilación, discapacidad y dependencia)	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Incorporar la perspectiva de género en la producción de análisis estadístico: Boletín de Situación Social	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Evaluación del impacto de género por programas presupuestarios del departamento	A.3. Evaluar la aplicación del enfoque y el impacto de género	A.3.2.
Economía, Hacienda y Seguridad	SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los procesos de simplificación administrativa	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Prestación de un servicio permanente en materia de igualdad de género a las unidades del departamento	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	DG Planificación y Presupuesto	Incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de gestión, seguimiento, evaluación y control de las actuaciones cofinanciadas con los Fondos de Cohesión Regional de la Unión Europea	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	Intervención General	Verificar en todas las actuaciones derivadas del ejercicio de la función interventora, así como en el Control Financiero Permanente, en la Auditoría Pública, en el Control de subvenciones y ayudas que se realicen y en las contrataciones, que se ha respetado la igualdad de oportunidades entre ambos sexos	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	Academia Canaria de Seguridad	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la participación en acciones formativas impartidas por la Academia Canaria de Seguridad, con la información que pueda extraerse de la misma	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	DG seguridad y Emergencias	Visibilización, en las Memorias de Policías Locales y del Cuerpo General de la Policía Canaria, de la información estadística que pueda desprenderse de la variable sexo para conocer la participación de mujeres y hombres en dichos cuerpos	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	Instituto Canario de Estadística	Recopilación y revisión de los registros administrativos de la Administración de la CAC en relación con la variable sexo y la información estadística que pueda extraerse de los mismos	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	DG Planificación y Presupuesto	Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la CAC	A.3. Evaluar la aplicación del enfoque y el impacto de género	A.3.2.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Inclusión de una línea de competencia en materia de igualdad de género en el plan de formación del personal del departamento	A.4. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas en perspectiva de género	A.4.1.
Educación, Universidades y Sostenibilidad	Secretaría General Técnica	Grupo de trabajo permanente en materia de igualdad de género en la Unidad de Modernización Administrativa	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo y universidad, con respecto a los méritos para la asignación de retribuciones adicionales del profesorado de las Universidades públicas canarias y su acreditación.	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	DG Universidades	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la convocatoria de becas universitarias (solicitudes presentadas y becas concedidas).	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	Viceconsejería de Medio Ambiente-Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural	Sistemas de información con perspectiva de género	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	DG Centros e Infraestructura Educativa	<i>Ad aequalitatem inter nos.</i> Identificar impacto de género de las disposiciones normativas. Valoración de la correspondencia entre la escolarización de alumnos y alumnas, y sus resultados académicos, a través de los datos estadísticos	A.3. Evaluar la aplicación del enfoque y el impacto de género	A.3.2.
Empleo, Industria y Comercio	DG Industria y Energía	Incorporación de las variables de sexo y edad en las estadísticas de los centros directivos	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	Servicio Canario de Empleo	Aplicación de un lenguaje no sexista en comunicaciones, resoluciones y publicaciones emitidas desde el SCE y valoración de impacto	A.6. Realizar la comunicación y utilizar una imagen institucional dignas e igualitarias de mujeres y hombres	A.6.1.
Presidencia, Justicia e Igualdad	Inspección General de Servicios	Incorporación en el PEMAC, en la Línea 7: Transversalidad, de una sublínea de proyectos en transversalidad de género	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Incorporar en la programación de "Estadísticas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias" un producto estadístico sobre las condiciones sociales de igualdad entre mujeres y hombres: -Colaborar con el ISTAC en la elaboración de "Mujeres y Hombres en Canarias"	A.2. Elaborar estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género	A.2.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo el diagnóstico sobre la implantación de la transversalidad o enfoque integral de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias	A.3. Evaluar la aplicación del enfoque de género y el impacto de género en la normativa	A.3.1.
	Viceconsejería de Administración Pública	Verificación y seguimiento del cumplimiento de la ley canaria de igualdad entre hombres y mujeres por las entidades locales	A.3. Evaluar la aplicación del enfoque de género y el impacto de género en la normativa	A.3.3.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Instituto Canario de Administración Pública	Formación en la implantación de la transversalidad de género y la aplicación de la Ley 1/2010 en la Administración Pública de la CAC	A.4. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas en perspectiva de género	A.4.1
	DG Función Pública	Revisión de la regulación en materia de función pública y de la página Web del empleado público, para su adecuación a la normativa de igualdad entre ambos sexos	A.5. Regular y adaptar la normativa para la igualdad de género	A.5.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Hacer un uso no sexista del lenguaje y transmitir una imagen pública digna e igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación, en la publicidad y en las nuevas tecnologías -Guía práctica sobre comunicación administrativa no sexista. -Elaboración de recomendaciones a las Administraciones Públicas Canarias sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo	A.6. Realizar la comunicación y utilizar una imagen institucional dignas e igualitarias de mujeres y hombres	A.6.1.
	Secretaría General Técnica	Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad y prestación de un servicio permanente en materia de igualdad a los centros directivos del departamento	A.8. Disponer de una organización administrativa para la igualdad de género	A.8.3.
	Instituto Canario de Igualdad	Fomentar la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: -Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales de Igualdad de Género	A.8. Disponer de una organización administrativa para la igualdad de género	A.8.6.
Sanidad	Secretaría General del SCS	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos	A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas	A.1.1.

## VI.2. EJE ESTRATÉGICO B. INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG de Políticas Sociales e Inmigración	Utilizar un lenguaje no sexista y transmitir contenidos no sexistas en el Portal Web del voluntariado	B.2. Aplicar la igualdad de género en las nuevas tecnologías	B.2.1.
Presidencia, Justicia e Igualdad	DG Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías	Analizar los procedimientos administrativos de la APCAC, segmentando aquellos cuyos potenciales usuarios sean mujeres, para priorizar y potenciar su telematización, en el ámbito de la Administración Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias	B.2. Aplicar la igualdad de género en las nuevas tecnologías	B.2.2.
	Instituto Canario de Igualdad	Elaboración de recomendaciones a instituciones o empresas sobre denuncias por publicidad o comunicación sexistas	B.4. Aplicar el procedimiento de cesación de la publicidad sexista	B.4.1

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Instituto Canario de Igualdad	Actuar por el Instituto Canario de Igualdad como órgano legitimado para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente	B.4. Aplicar el procedimiento de cesación de la publicidad sexista	B.4.1

### VI.3. EJE ESTRATÉGICO C. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Economía, Hacienda y Seguridad	DG Patrimonio y Contratación	Introducción de una cláusula social para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los pliegos tipo de contratación	C.2. Implantar la igualdad de género en las empresas	C.2.1
	DG Promoción Económica	Emprendedora: ¡Crea tu empresa!	C.3. Mejorar el tejido empresarial femenino	C.3.1
	DG Promoción Económica	Empresaria: ¡Cuida tu empresa!	C.3. Mejorar el tejido empresarial femenino	C.3.1
Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Centros e Infraestructura Educativa	<i>Ad aequalitatem inter nos.</i> Fomento de la emprendeduría desde una perspectiva de igualdad de género	C.3. Mejorar el tejido empresarial femenino	C.3.1
Empleo, Industria y Comercio	DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral) - ICASEL)	Promover los planes de igualdad en las empresas, así como la realización de acciones de formación en igualdad	C.2. Implantar la igualdad de género en las empresas	C.2.2.
	DG Trabajo	Promover en los convenios colectivos que en las clasificaciones profesionales no se haga distinción entre categorías femeninas y masculinas; que desaparezca la consideración de femenina de algunas categorías; la utilización de un lenguaje no sexista; la eliminación de la discriminación salarial, así como la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato en el ámbito laboral	C.2. Implantar la igualdad de género en las empresas	C.2.4.
	DG Trabajo	Análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en los expedientes de regulación de empleo que impliquen la extinción de la relación laboral entre trabajadores y empresa	C.4. Implantar la igualdad de género en el mercado laboral	C.4.3.
	DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral- ICASEL)	Estudio de la accidentabilidad y de las enfermedades profesionales por sexo	C.5. Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres	C.5.1
	DG Trabajo	Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo estableciendo medidas que deberán negociarse con la representación de trabajadoras y trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas	C.5. Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres	C.5.2

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	Crear la Marca de Excelencia Canaria en igualdad, destinada a reconocer e incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas de promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres en las empresas públicas y privadas	C.2. Implantar la igualdad de género en las empresas	C.2.3.

#### VI.4. EJE ESTRATÉGICO D. PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y vivienda.	DG de Políticas Sociales e Inmigración	Sensibilización por los medios de comunicación social sobre el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género	D.8. Sensibilizar a la sociedad y las instituciones frente a la violencia de género	D.8.1.
Empleo, Industria y Comercio	Servicio Canario de Empleo	Valoración del funcionamiento y la efectividad de los “Puntos de atención específicos para mujeres víctimas de violencia de género” en las oficinas de empleo	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.2.
Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAMVVG) - Gestión Sanitaria de Canarias GSC – Teléfono de Emergencias 112-2013: -Tramitación del convenio con GSC -Coordinación y seguimiento de la prestación del servicio -Coordinación con los cabildos en relación con el Punto Social de Coordinación de las Órdenes de Protección -Explotación de los datos de demanda del servicio	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1. y D.1.2.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Instituto Canario de Igualdad	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Red de Servicios y Centros de Atención Integral a situaciones de violencia de género 2013: -Gestión de los convenios con los cabildos, memoria de actuaciones, elaboración de bases de datos para la recogida de la información sobre la gestión de los convenios -Comisiones Paritarias y Técnicas de trabajo para el seguimiento de los convenios y de las actuaciones ejecutadas por los cabildos -Elaboración y definición del mapa de necesidades sobre valoración de la cobertura de los recursos existentes en materia de violencia de género en Canarias, con especial atención a mujeres extranjeras, prostitución y coexistencia de multiproblemas asociadas	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1 y D.1.2.
	Instituto Canario de Igualdad	-Establecimiento y aprobación (en comisiones paritarias) de procedimientos e instrumentos comunes de uso por los programas, prestaciones, servicios y centros afectados por el convenio -Análisis estadístico y explotación de los datos sobre la evolución del número de recursos (programas, servicios y centros) que integran la red y demanda de los mismos, así como del SAMVV del 1-1-2 -Implementación de una aplicación informática (base de datos) para la consulta y gestión de la información derivada de los servicios y centros de la red de recursos y la derivación a los cabildos insulares, desde el SAMVV del 112, y el posterior seguimiento por parte de los Cabildos, de las Órdenes de Protección Colaboración con la Delegación del Gobierno en Canarias, a través de las Unidades contra la Violencia de Género -Participación activa en la Comisión de Seguimiento del Protocolo y en las comisiones de trabajo que se determinen	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1 y D.1.2.
	Instituto Canario de Igualdad	Fondo Canario de emergencia social para mujeres víctimas de violencia de género 2013: -Gestión de las aportaciones económicas a los cabildos insulares para atender en 2013, mediante la concesión de ayudas económicas, situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia de género en cada isla -Memoria de actuaciones	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1 y D.1.2.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Instituto Canario de Igualdad	Asistencia a víctimas de violencia de género (AGE) 2013: -Gestión de la asistencia a las víctimas y memoria de actuaciones -Justificación de las actuaciones ejecutadas durante 2012 en el marco del Acuerdo adoptado en la Conferencia Sectorial de Igualdad (Proyectos ASI) -Valoración de la propuesta y, en su caso, presentación de un proyecto al Estado para la financiación en la comunidad autónoma de actuaciones en materia de violencia de género. Ejecución de las actuaciones acordadas	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.1 y D.1.2.
	Viceconsejería de Justicia- DG Relaciones con Administración de Justicia	Integración SGP Atlante II con el Punto Neutro Judicial. Avisar a la víctima de violencia de género de los cambios de situación personal judicial del maltratador por vía de sms	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.2.
	Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo, con el consentimiento de la familia, el ejercicio de la acción popular en los procedimientos penales por asesinato de una mujer por violencia de género	D.1. Gestionar el sistema de intervención integral frente a la violencia de género	D.1.4.
	Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar acciones y programas dirigidos a la prevención de la violencia de género, con especial atención a la violencia ejercida sobre mujeres jóvenes: -Actualización y adaptación tecnológica al sistema Android e IOS de la guía SMS- Sin machismo, sí, pásalo -Actividades formativas para profesionales y talleres de sensibilización con mujeres sobre prevención y eliminación de la violencia de género	D.2. Intervenir en materia educativa y sanitaria para prevenir la violencia de género	D.2.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar acciones de información sobre los derechos que asisten a las mujeres en situación, en riesgo o con secuelas de violencia de género: -Difusión de las guías informativas existentes en el ICI -Difusión por parte de los cabildos insulares de los recursos existentes en cada isla y que forman parte del convenio suscrito entre ambas administraciones	D.8. Sensibilizar a la sociedad y las instituciones frente a la violencia de género	D.8.2.
	Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar estudios, estadísticas e investigaciones sobre violencia de género y difundir sus resultados: -Elaboración y remisión al Parlamento del informe sobre la incidencia de la violencia de género en Canarias y posterior difusión del mismo a la población en general -Recopilación y actualización de la información sobre violencia de género en la Comunidad Autónoma de Canarias	D.9. Conocer la realidad de la violencia de género en Canarias	D.9.1.
Sanidad	Dirección General de Programas Asistenciales	Prevención y atención de la violencia de género en los servicios sanitarios	D.2. Intervenir en materia educativa y sanitaria para prevenir la violencia de género	D.2.2.

## VI.5. EJE ESTRATÉGICO E. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y vivienda	DG de Políticas Sociales e Inmigración	Prestaciones básicas de servicios sociales (Plan concertado)	E.1. Aplicar el enfoque de género en las políticas de inclusión social	E.1.1.
	DG de Políticas Sociales e Inmigración	Ayudas a la integración social (Prestación Canaria de Inserción)	E.4. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de precariedad económica o violencia de género	E.4.1.
	DG de Políticas Sociales e Inmigración	Integración social de personas inmigrantes	E.6. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de inmigración	E.6.1.
Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	Establecer programas específicos para mujeres en situación de especial vulnerabilidad: -Programa Nayra -Programa Mujeres que cuentan: -Mujeres víctimas de violencia de género	E.1. Aplicar el enfoque de género en las políticas de inclusión social	E.1.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la eliminación de los obstáculos a la inclusión social, la inserción laboral y el acceso en igualdad de las mujeres en situación de discapacidad o diversidad funcional a todos los ámbitos de la vida en sociedad y para la formación de una familia, proporcionándoles la información necesaria sobre salud sexual y reproductiva y condiciones para asumir una decisión personal sobre las cuestiones que afecten directamente a la integridad física, psíquica y sexual de las personas	E.3. Intervenir en materia de inclusión social por motivos de dependencia, discapacidad o diversidad funcional	E.3.2.

## VI.6. EJE ESTRATÉGICO F. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Dirección General de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	Apoyo a programas que incidan en la temática de la igualdad de género desde el ámbito familiar: -Espectáculo "El secreto mundo de las parejas", de Espectáculos del Plata. -Espectáculo "Tres", obra escrita por Juan Carlos Rubio.	F.1. Sensibilizar y formar a la sociedad y las instituciones sobre conciliación y corresponsabilidad	F.1.1.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Desarrollar acciones y medidas para el fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los trabajos domésticos y cuidados familiares, la prevención de la violencia de género, el respeto a modelos de convivencia basados en la diversidad y la eliminación de comportamientos y actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, procedencia, situación o condición, capacidad física o psíquica u orientación sexual o identidad de género	F.1. Sensibilizar y formar a la sociedad y las instituciones sobre conciliación y corresponsabilidad	F.1.1.
Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la construcción de relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad. - Proyecto "Coeducación-Line"	F.1. Sensibilizar y formar a la sociedad y las instituciones sobre conciliación y corresponsabilidad	F.1.1.

## VI.7. EJE ESTRATÉGICO G. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PÚBLICA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG Políticas Sociales e Inmigración	Oficina de información y asesoramiento del voluntariado	G.1. Promover el asociacionismo y la participación de mujeres y hombres en la sociedad	G.1.1.
	Dirección General de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - " <i>Cantos de mujer. Mujeres que rompen el silencio</i> ", que forma parte del proyecto <i>Culturas del Sur</i>	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.
	Dirección General de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - " <i>Ellas tres</i> ", un homenaje a tres grandes artistas, Ella Fitzgerald, Etta James y Elis Regina	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.
	Dirección General de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - " <i>Vivencias</i> " que, a través de la danza, pretende rendir homenaje a la mujer	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.
	Dirección General de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - En el ámbito de las artes plásticas sobresale la colaboración con el audiovisual " <i>Aerovisiones</i> ", que versa sobre la obra de la escultora María Belén Morales	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.
Presidencia, Justicia e Igualdad	DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Realizar cursos de formación dirigidos a asociaciones de mujeres con la finalidad de fomentar la participación de mujeres en el mundo asociativo. Cursos sobre procesos participativos donde se fomente la participación femenina en los mismos	G.1. Promover el asociacionismo y la participación de mujeres y hombres en la sociedad	G.1.1.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Instituto Canario de Igualdad	Impulsar el movimiento asociativo de mujeres y fomentar su participación social: -Subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro para la promoción de la igualdad de género -Elaboración de Bases reguladoras de la convocatoria, convocatoria, resolución y justificación de las subvenciones para el fomento de asociacionismo de mujeres 2013 -Control, seguimiento, auditorías y certificaciones de las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias	G.1. Promover el asociacionismo y la participación de mujeres y hombres en la sociedad	G.1.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento: Proyecto Igualdad-Sí	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Realizar campañas y actividades de prevención y sensibilización sobre igualdad entre ambos sexos y violencia de género 2013 -Información y sensibilización a través de la Web y el facebook del ICI -Campaña Día Internacional de las Mujeres 8 de marzo -Campaña Día Internacional de las Mujeres Rurales 15 de octubre -Campaña Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres 25 de noviembre	G.2. Promover la participación y la representación social equilibrada por sexo	G.2.1.

## VI.8. EJE ESTRATÉGICO H. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS Y LA PLENA CIUDADANÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CANARIAS

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en el currículo de todas las etapas y materiales educativos	H.1. Implantar la enseñanza para la igualdad de género y la plena ciudadanía en las etapas educativas no universitarias	H.1.1.
	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en la orientación académica y profesional que se imparte en los centros educativos	H.4. Aplicar la perspectiva de género en la orientación académica y profesional	H.4.1.
	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Formación permanente del profesorado en materia de igualdad de oportunidades	H.5. Formar a los agentes del sistema educativo canario en igualdad de género y coeducación	H.5.1.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Establecer el procedimiento regulador para el nombramiento, formación, evaluación y acreditación de la figura "Docente de Igualdad de Oportunidades del Claustro del Profesorado" en todos los centros docentes de carácter no universitario sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias	H.5. Formar a los agentes del sistema educativo canario en igualdad de género y coeducación	H.5.2.
Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	Campañas y actividades de prevención y sensibilización sobre igualdad entre ambos sexos y violencia de género 2013 -Información y sensibilización a través de la Web y el facebook del ICI -Campaña sobre juegos y juguetes no sexistas	H.1. Implantar la enseñanza para la igualdad de género y la plena ciudadanía en las etapas educativas no universitarias	H.1.2.
	DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Igualdad y educación afectivo-sexual. Programa formativo con 3 talleres: "¿Existe el príncipe azul?"; "La diversidad, una gran oportunidad"; "Conociendo tu cuerpo, disfrutando responsablemente tu sexualidad"	H.3. Promover la asunción por el alumnado de una sexualidad responsable	H.3.1.
	DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Servicio de información y orientación afectivo sexual para la juventud	H.3. Promover la asunción por el alumnado de una sexualidad responsable	H.3.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Capacitación y formación del profesorado en materia de igualdad. -Colaboración en la organización de las jornadas formativas del Programa "Relaciona"	H.5. Formar a los agentes del sistema educativo canario en igualdad de género y coeducación	H.5.1.
	Instituto Canario de Igualdad	Investigación y promoción de la mujer por las universidades 2013: -Subvenciones directas a universidades para investigación y estudio sobre las mujeres -Gestión de las subvenciones	H.10. Implantar la enseñanza para la igualdad de género y la plena ciudadanía en la universidad	H.10.3

## VI.9. EJE ESTRATÉGICO I. VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
Sanidad	Dirección General de Programas Asistenciales	Salud y género	I.2. Aplicar el enfoque de género en los programas y los protocolos en la educación y la promoción de la salud	I.2.1. y I.2.2.
	Dirección General de Salud Pública	Salud sexual en el ámbito sanitario y educativo: derechos sexuales y aspectos transversales: grupos heteros, discapacidad, lesbianas, gays y bisexuales, mujeres y hombres transexuales, personas VIH positivas, migración y violencia sexual	I.3. Promover una salud sexual y reproductiva con perspectiva de género	I.3.1.

Departamento	Centro directivo	Denominación del proyecto	Asignación a Objetivo específico	Asignación a Objetivo operativo
	Dirección General de Recursos Humanos	Acción formativa en perspectiva de género para el Servicio Canario de la Salud	I.4. Capacitar y formar a las y los profesionales de la salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres y enfoque de género en la salud	I.4.1.
	SGT Sanidad + ICHH + ESSSCAN	Autoformación en materia de perspectiva de género en salud	I.4. Capacitar y formar a las y los profesionales de la salud en materia de igualdad entre mujeres y hombres y enfoque de género en la salud	I.4.1.

## VII. AGENTES

Como recursos humanos e institucionales, la estrategia cuenta con los grupos de trabajo constituidos por consejerías con el organismo de igualdad; con la comisión de seguimiento formada por las personas coordinadoras de estos grupos de trabajo y la persona de coordinación de la estrategia en el organismo de igualdad; con la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres; con las unidades de igualdad de género en las consejerías (integradas, en su caso, en las unidades de modernización administrativas); con el Consejo Canario de Igualdad de Género y con la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género.

A estos efectos, es preciso hacer constar el hecho de que en cuatro de las regulaciones de las unidades de modernización creadas entre 2010 y 2013 (Presidencia, Justicia e Igualdad; Obras Públicas, Transportes y Política Territorial; Presidencia del Gobierno y Empleo, Industria y Comercio) se encuentra incorporada la función de “enfoque de género en la política del departamento” y la figura “representante o responsable de igualdad de género”.

## VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 7 de la Ley 1/2010 establece en su punto 5 que la estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres señalará el periodo de tiempo en el que deba ser evaluado. Comoquiera que se ha establecido que los programas operativos elaborados por cada consejería o departamento habrán de ser cuatrianuales, se prevén evaluaciones intermedias cuatrianuales para la estrategia y una evaluación final a los ocho años de su aprobación. En esta fecha se revisarán los contenidos y la metodología de la estrategia a fin de considerar la necesidad de su reformulación o continuidad.

Forman parte del sistema para la evaluación de la estrategia:

- El Instituto Canario de Igualdad, como órgano redactor e impulsor de la estrategia, de coordinación y seguimiento de su implantación, desarrollo y evaluación, con carácter de mandato normativo.
- La Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres (prevista en el artículo 67 de la Ley 1/2010), como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración canaria en materia de igualdad de género.
- Las unidades de igualdad de género (previstas en el artículo 68 de la Ley 1/2010), en todas las consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implantar la perspectiva de género en la planificación, la gestión y la evaluación en sus respectivas políticas.

- Todos los departamentos del Gobierno de Canarias, centros directivos y organismos autónomos, como responsables de la ejecución de las políticas sectoriales con enfoque de género y de la aplicación y el seguimiento de la estrategia en su área competencial.

Constituyen el sistema de seguimiento y evaluación periódica y final de la estrategia: los indicadores de evaluación; los cuestionarios de seguimiento de las actuaciones de la estrategia; los informes de evaluación bianuales y el informe final. Las consejerías o departamentos del Gobierno de Canarias elaborarán un informe bianual de ejecución de la estrategia de igualdad respecto a su área de competencia (programa operativo), que se comunicará al Instituto Canario de Igualdad y se propondrá a debate en la Comisión Interdepartamental monográfica sobre evaluación en curso.

- Cuestionarios sobre aspectos cuantitativos y cualitativos para todos los centros directivos en relación con las competencias que les implican en la estrategia.
- Fichas de ejecución y evaluación de los proyectos que conforman los programas operativos.
- Variables a evaluar:
  - Necesidades
  - Evaluabilidad de la estrategia
    - ✓ Índice de viabilidad de la evaluación
  - Implementación de los programas operativos
    - ✓ Cobertura sobre grupos destinatarios
    - ✓ Recursos tangibles, intangibles y humanos aplicados
    - ✓ Gestión
  - Resultados
    - ✓ Productos
  - Impacto
    - ✓ Efectos externos

En el marco de la estrategia del Gobierno de Canarias para la igualdad entre mujeres y hombres se están definiendo indicadores de:

- Necesidades
- Diseño
- Realización
- Pertinencia
- Eficacia
- Eficiencia

## **IX. PLAN DE FORMACIÓN**

---

El Instituto Canario de Igualdad realiza una propuesta anual al Plan de Formación Permanente de Empleados Públicos del Instituto Canario de Administración Pública, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, análisis y transversalidad de género. Además organiza, con sus propios recursos, cursos y jornadas específicas en estas materias dirigidos a distintos colectivos de población y profesionales de las administraciones públicas, entidades y organizaciones sociales.

## **X. COMUNICACIÓN**

---

Un aspecto fundamental de una estrategia es la actividad comunicativa, divulgativa y promocional que se realice sobre el mismo. La comunicación, en todos los ámbitos y a todos

los niveles es un factor esencial para la sensibilización de las instancias participantes de su ejecución, seguimiento y evaluación, así como de los colectivos destinatarios: profesionales, instituciones públicas, organizaciones, empresas y sociedad en su conjunto.

La comunicación de la estrategia se hace expresiva en múltiples formas, estilos y soportes, desde un pie de página con un lema alusivo a la misma, adoptado como rutina de trabajo en todos los soportes administrativos, hasta un discurso, una entrevista, un informe, un boletín, una inserción en las páginas Web y redes sociales virtuales, o formatos audiovisuales, cartelería, etc.

La promoción institucional de la estrategia debe formar parte de los espacios centrales de exposición y debate de las políticas públicas, desde consejos de gobierno, comisión de secretarías generales técnicas, consejos de dirección, Comisión Interdepartamental, Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, Observatorio de la Igualdad de Género y otros órganos, hasta la publicación en boletines oficiales de la comunidad.

La divulgación social de la estrategia es crucial para que los colectivos destinatarios últimos de las políticas públicas se identifiquen con la actividad institucional y con los objetivos que se persiguen. Desde la actividad de organizaciones sociales (jornadas, exposiciones) hasta la actividad sindical o empresarial, pueden adoptar la estrategia como uno de los temas estrella para los próximos años.

Se utilizarán soportes comunicativos de la estrategia mediante: edición papel; edición electrónica; publicación virtual; comunicaciones orales.

Se utilizarán espacios comunicativos de la estrategia a través de: boletines oficiales de la comunidad autónoma; órganos (consejos de dirección, comisión de secretarías generales técnicas, consejos de gobierno); publicaciones periódicas de las administraciones públicas; mesas de trabajo, jornadas, encuentros; coordinación regular de los equipos técnicos y políticos de los organismos implicados; medios de comunicación institucional y social, prensa, radio, televisión, ruedas informativas; página Web del Gobierno, de los centros directivos y del Instituto Canario de Igualdad; facebook del Instituto Canario de Igualdad.

## **ANEXOS**

---

**ANEXO I. COSTES ORIENTATIVOS POR PROYECTOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, (2013-2016)**

---

**ANEXO II. COSTES ORIENTATIVOS POR EJES ESTRATÉGICOS, 2013-2016**

---

**ANEXO III. COSTES ORIENTATIVOS TOTALES POR EJES ESTRATÉGICOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, 2013-2016**

---

## ANEXO I. COSTES ORIENTATIVOS POR PROYECTOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS, (2013-2016)

DEPARTAMENTOS	€
Presidencia del Gobierno	0
Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	0
Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	172.000
Economía, Hacienda y Seguridad	96.000
Educación, Universidades y Sostenibilidad	0
Empleo, Industria y Comercio	0
Obras Públicas, Transportes y Política Territorial	0
Presidencia, Justicia e Igualdad	23.562.524
Sanidad	0
<b>TOTAL</b>	<b>23.830.524</b>

### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Secretaría General	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos a través de la Unidad de Modernización Administrativa de Presidencia del Gobierno	A.1.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

### CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y AGUAS

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
SGT Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	Creación de la Unidad de Modernización Administrativa de la consejería, adaptada a la nueva normativa en materia de igualdad de género	A.1.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

**CONSEJERÍA DE CULTURA, DEPORTES, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA**

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Consolidación de planteamientos, criterios estadísticos e indicadores sociales que reflejen condiciones de igualdad y género: producción de datos estadísticos desagregados por sexo, edad, estado civil, tipo y tamaño de familia, sector y territorio (Prestación Canaria de Inserción, pensiones no contributivas de invalidez, jubilación, discapacidad y dependencia)	A.2.1.	Coste 0				
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Incorporar la perspectiva de género en la producción de análisis estadístico: Boletín de Situación Social	A.2.1.	Coste 0				
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Evaluación del impacto de género por programas presupuestarios del departamento	A.3.2.	Coste 0				
DG Políticas Sociales e Inmigración	Utilizar un lenguaje no sexista y transmitir contenidos no sexistas en el Portal Web del voluntariado	B.2.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Sensibilización por los medios de comunicación social sobre el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género	D.8.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Prestaciones básicas de servicios sociales (Plan concertado)	E.1.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Ayudas a la integración social (Prestación Canaria de Inserción)	E.4.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Integración social de personas inmigrantes	E.6.1.	Coste 0				
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Apoyo a programas que incidan en la temática de la igualdad de género desde el ámbito familiar: -Espectáculo <i>"El secreto mundo de las parejas"</i> , de Espectáculos del Plata -Espectáculo <i>"Tres"</i> , obra escrita por Juan Carlos Rubio	F.1.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Oficina de información y asesoramiento del voluntariado	G.1.1.	Coste 0				
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - <i>"Cantos de mujer. Mujeres que rompen el silencio"</i> , que forma parte del proyecto <i>Culturas del Sur</i> , y que pretende resaltar la presencia de la mujer en el mundo de la música.	G.2.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - <i>"Ellas tres"</i> , un homenaje a tres grandes artistas, Ella Fitzgerald, Etta James y Elis Regina	G.2.1.	13.500	13.500	13.500	13.500	54.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: - <i>"Vivencias"</i> que, a través de la danza, pretende rendir homenaje a la mujer	G.2.1.	16.000	16.000	16.000	16.000	64.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: -En el ámbito de las artes plásticas sobresale la colaboración con el audiovisual <i>"Aerovisiones"</i> , que versa sobre la obra de la escultora María Belén Morales	G.2.1.	1.500	1.500	1.500	1.500	6.000
<b>TOTAL</b>							<b>172.000</b>

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los procesos de simplificación administrativa	A.1.1.	Coste 0				
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Prestación de un servicio permanente en materia de igualdad de género a las unidades del departamento	A.1.1.	Coste 0				
DG Planificación y Presupuesto	Incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de gestión, seguimiento, evaluación y control de las actuaciones cofinanciadas con los Fondos de Cohesión Regional de la Unión Europea	A.1.1.	Coste 0				
Intervención General	Verificar en todas las actuaciones derivadas del ejercicio de la función interventora, así como en el Control Financiero Permanente, en la Auditoria Publica, en el Control de subvenciones y ayudas que se realicen y en las contrataciones, que se ha respetado la igualdad de oportunidades entre ambos sexos	A.1.1.	Coste 0				
DG Seguridad y Emergencias	Visibilización, en las Memorias de Policías Locales y del Cuerpo General de la Policía Canaria, de la información estadística que pueda desprenderse de la variable sexo para conocer la participación de mujeres y hombres en dichos cuerpos	A.2.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Estadística	Recopilación y revisión de los registros administrativos de la Administración de la CAC en relación con la variable sexo y la información estadística que pueda extraerse de los mismos	A.2.1.	Coste 0				
Academia Canaria de Seguridad	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la participación en acciones formativas impartidas por la Academia Canaria de Seguridad, con la información que pueda extraerse de la misma	A.2.1.	Coste 0				
DG Planificación y Presupuesto	Evaluación del impacto de género del Presupuesto de la CAC	A.3.2.	Coste 0				
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Inclusión de una línea de competencia en materia de igualdad de género en el plan de formación del personal del departamento	A.4.1.	Coste 0				
DG Patrimonio y Contratación	Introducción de una cláusula social para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los pliegos tipo de contratación	C.2.1.	Coste 0				
DG Promoción Económica	Emprendedora: ¡Crea tu empresa!	C.3.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
DG Promoción Económica	Empresaria: ¡Cuida tu empresa!	C.3.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
<b>TOTAL</b>							<b>96.000</b>

**CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y SOSTENIBILIDAD**

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Secretaría General Técnica	Grupo de trabajo permanente en materia de igualdad de género en la Unidad de Modernización Administrativa	A.1.1.	Coste 0				
Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo y universidad, con respecto a los méritos para la asignación de retribuciones adicionales del profesorado de las Universidades públicas canarias y su acreditación.	A.2.1.	Coste 0				
DG Universidades	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la convocatoria de becas universitarias (solicitudes presentadas y becas concedidas).	A.2.1.	Coste 0				
Viceconsejería de Medio Ambiente-Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural	Sistemas de información con perspectiva de género	A.2.1.	Coste 0				
DG Centros e Infraestructura Educativa	<i>Ad aequalitatem inter nos.</i> Identificar impacto de género de las disposiciones normativas. Valoración de la correspondencia entre la escolarización de alumnos y alumnas, y sus resultados académicos, a través de los datos estadísticos.	A.3.2. C.3.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Fomento de la emprendeduría desde una perspectiva de igualdad de género. Realización de acciones y medidas para el fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los trabajos domésticos y cuidados familiares, la prevención de la violencia de género, el respeto a modelos de convivencia basados en la diversidad y la eliminación de comportamientos y actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, procedencia, situación o condición, capacidad física o psíquica u orientación sexual o identidad de género	F.1.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en el currículo de todas las etapas y materiales educativos	H.1.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en la orientación académica y profesional que se imparte en los centros educativos	H.4.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Formación permanente del profesorado en materia de igualdad de oportunidades	H.5.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Procedimiento regulador para el nombramiento, formación, evaluación y acreditación de la figura "Docente de Igualdad de Oportunidades del Claustro del Profesorado" en todos los centros docentes de carácter no universitario sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias	H.5.2.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Industria y Energía	Incorporación de las variables de sexo y edad en las estadísticas de los centros directivos	A.2.1.	Coste 0				
Servicio Canario de Empleo	Aplicación de un lenguaje no sexista en comunicaciones, resoluciones y publicaciones emitidas desde el SCE y valoración de impacto	A.6.1.	Coste 0				
DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral-ICASEL)	Promover los planes de igualdad en las empresas, así como la realización de acciones de formación en igualdad	C.2.2.	Coste 0				
DG Trabajo	Promover en los convenios colectivos que en las clasificaciones profesionales no se haga distinción entre categorías femeninas y masculinas; que desaparezca la consideración de femenina de algunas categorías; la utilización de un lenguaje no sexista; la eliminación de la discriminación salarial, así como la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato en el ámbito laboral	C.2.4.	Coste 0				
DG Trabajo	Análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en los expedientes de regulación de empleo que impliquen la extinción de la relación laboral entre trabajadores y empresa	C.4.3.	Coste 0				
DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral-ICASEL)	Estudio de la accidentabilidad y de las enfermedades profesionales por sexo	C.5.1.	Coste 0				
DG Trabajo	Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo estableciendo medidas que deberán negociarse con la representación de trabajadoras y trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas	C.5.2.	Coste 0				
Servicio Canario de Empleo	Valoración del funcionamiento y la efectividad de los "Puntos de atención específicos para mujeres víctimas de violencia de género" en las oficinas de empleo	D.1.2.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

## CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Inspección General de Servicios	Incorporación en el PEMAC, en la Línea 7: Transversalidad, de una sublínea de proyectos en transversalidad de género	A.1.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Incorporar en la programación de "Estadísticas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias" un producto estadístico sobre las condiciones sociales de igualdad entre mujeres y hombres: -Colaborar con el ISTAC en la elaboración de "Mujeres y Hombres en Canarias"	A.2.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo el diagnóstico sobre la implantación de la transversalidad o enfoque integral de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias	A.3.1.	Coste 0				
Viceconsejería de Administración Pública	Verificación y seguimiento del cumplimiento de la ley canaria de igualdad entre hombres y mujeres por las entidades locales	A.3.3.	Coste 0				
Instituto Canario de Administración Pública	Formación en la implantación de la transversalidad de género y la aplicación de la Ley 1/2010 en la Administración Pública de la CAC	A.4.1.	Coste 0				
DG Función Pública	Revisión de la regulación en materia de función pública y de la página Web del empleado público, para su adecuación a la normativa de igualdad entre ambos sexos	A.5.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Hacer un uso no sexista del lenguaje y transmitir una imagen pública digna e igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación, en la publicidad y en las nuevas tecnologías -Guía práctica sobre comunicación administrativa no sexista. -Elaboración de recomendaciones a las Administraciones Públicas Canarias sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo	A.6.1.	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
Secretaría General Técnica	Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad y prestación de un servicio permanente en materia de igualdad a los centros directivos del departamento	A.8.3.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Fomentar la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: -Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales de Igualdad de Género	A.8.6.	Coste 0				
DG Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías	Analizar los procedimientos administrativos de la APCAC, segmentando aquellos cuyos potenciales usuarios sean mujeres, para priorizar y potenciar su telematización, en el ámbito de la Administración Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.	B.2.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Actuar por el Instituto Canario de Igualdad como órgano legitimado para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente	B.4.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Elaboración de recomendaciones a instituciones o empresas sobre denuncias por publicidad o comunicación sexistas	B.4.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Crear la Marca de Excelencia Canaria en igualdad, destinada a reconocer e incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas de promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres en las empresas públicas y privadas	C.2.3.	1.200	1.200	1.200	1.200	4.800

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAMVVG) - Gestión Sanitaria de Canarias GSC –Teléfono de Emergencias 112-2013: -Tramitación del convenio con GSC -Coordinación y seguimiento de la prestación del servicio -Coordinación con los cabildos en relación con el Punto Social de Coordinación de las Órdenes de Protección -Explotación de los datos de demanda del servicio	D.1.1 y D.1.2.	402.374	402.374	402.374	402.374	1.609.496
Instituto Canario de Igualdad	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Red de Servicios y Centros de Atención Integral a situaciones de violencia de género 2013: -Gestión de los convenios con los cabildos, memoria de actuaciones, elaboración de bases de datos para la recogida de la información sobre la gestión de los convenios -Comisiones Paritarias y Técnicas de trabajo para el seguimiento de los convenios y de las actuaciones ejecutadas por los cabildos -Elaboración y definición del mapa de necesidades sobre valoración de la cobertura de los recursos existentes en materia de violencia de género en Canarias, con especial atención a mujeres extranjeras, prostitución y coexistencia de multiproblemáticas asociadas -Establecimiento y aprobación (en comisiones paritarias) de procedimientos e instrumentos comunes de uso por los programas, prestaciones, servicios y centros afectados por el convenio -Análisis estadístico y explotación de los datos sobre la evolución del número de recursos (programas, servicios y centros) que integran la red y demanda de los mismos, así como del SAMVV del 1-1-2 -Implementación de una aplicación informática (base de datos) para la consulta y gestión de la información derivada de los servicios y centros de la red de recursos y la derivación a los cabildos insulares, desde el SAMVV del 112, y el posterior seguimiento por parte de los Cabildos, de las Órdenes de Protección Colaboración con la Delegación del Gobierno en Canarias, a través de las Unidades contra la Violencia de Género -Participación activa en la Comisión de Seguimiento del Protocolo y en las comisiones de trabajo que se determinen	D.1.1. y D.1.2.	4.825.000	4.825.000	4.825.000	4.825.000	19.300.000
Instituto Canario de Igualdad	Fondo Canario de emergencia social para mujeres víctimas de violencia de género 2013: -Gestión de las aportaciones económicas a los cabildos insulares para atender en 2013, mediante la concesión de ayudas económicas, situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia de género en cada isla -Memoria de actuaciones	D.1.1 y D.1.2.	240.000	240.000	240.000	240.000	960.000

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Asistencia a víctimas de violencia de género (AGE) 2013: -Gestión de la asistencia a las víctimas y memoria de actuaciones -Justificación de las actuaciones ejecutadas durante 2012 en el marco del Acuerdo adoptado en la Conferencia Sectorial de Igualdad (Proyectos ASI) -Valoración de la propuesta y, en su caso, presentación de un proyecto al Estado para la financiación en la comunidad autónoma de actuaciones en materia de violencia de género. Ejecución de las actuaciones acordadas	D.1.1. y D.1.2.	222.981	222.981	222.981	222.981	891.924
Viceconsejería de Justicia- DG Relaciones con Administración de Justicia	Integración SGP Atlante II con el Punto Neutro Judicial. Avisar a la víctima de violencia de género de los cambios de situación personal judicial del maltratador por vía de sms	D.1.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo, con el consentimiento de la familia, el ejercicio de la acción popular en los procedimientos penales por asesinato de una mujer por violencia de género Desarrollar acciones y programas dirigidos a la prevención de la violencia de género, con especial atención a la violencia ejercida sobre mujeres jóvenes:	D.1.4.	17.104	17.104	17.104	17.104	68.416
Instituto Canario de Igualdad	-Actualización y adaptación tecnológica al sistema Android e IOS de la guía SMS-Sin machismo, sí, pásalo -Actividades formativas para profesionales y talleres de sensibilización con mujeres sobre prevención y eliminación de la violencia de género Desarrollar acciones de información sobre los derechos que asisten a las mujeres en situación, en riesgo o con secuelas de violencia de género:	D.2.1.	6.280	6.280	6.280	6.280	25.120
Instituto Canario de Igualdad	-Difusión de las guías informativas existentes en el ICI -Difusión por parte de los cabildos insulares de los recursos existentes en cada isla y que forman parte del convenio suscrito entre ambas administraciones Desarrollar estudios, estadísticas e investigaciones sobre violencia de género y difundir sus resultados:	D.8.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	-Elaboración y remisión al Parlamento del informe sobre la incidencia de la violencia de género en Canarias y posterior difusión del mismo a la población en general -Recopilación y actualización de la información sobre violencia de género en la Comunidad Autónoma de Canarias	D.9.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Establecer programas específicos para mujeres en situación de especial vulnerabilidad: -Programa Nayra -Programa Mujeres que cuentan: -Mujeres gitanas -Mujeres y discapacidad -Mujeres rurales -Mujeres víctimas de violencia de género	E.1.1.	44.392	44.392	44.392	44.392	177.568
Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la eliminación de los obstáculos a la inclusión social, la inserción laboral y el acceso en igualdad de las mujeres en situación de discapacidad o diversidad funcional a todos los ámbitos de la vida en sociedad y para la formación de una familia, proporcionándoles la información necesaria sobre salud sexual y reproductiva y condiciones para asumir una decisión personal sobre las cuestiones que afecten directamente a la integridad física, psíquica y sexual de las personas	E.3.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la construcción de relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad. - Proyecto "Coeducación-Line"	F.1.1.	3.000	3.000	3.000	3.000	12.000
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Cursos de formación a realizar a asociaciones de mujeres con la finalidad de fomentar la participación de mujeres en el mundo asociativo. Cursos sobre procesos participativos donde se fomente la participación femenina en los mismos Impulsar el movimiento asociativo de mujeres y fomentar su participación social:	G.1.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	-Subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro para la promoción de la igualdad de género -Elaboración de Bases reguladoras de la convocatoria, convocatoria, resolución y justificación de las subvenciones para el fomento de asociacionismo de mujeres 2013 -Control, seguimiento, auditorías y certificaciones de las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias	G.1.1.	80.000	80.000	80.000	80.000	320.000
Instituto Canario de Igualdad	Campañas y actividades de prevención y sensibilización sobre igualdad entre ambos sexos y violencia de género 2013 -Información y sensibilización a través de la Web y el facebook del ICI -Campaña sobre juegos y juguetes no sexistas -Campaña Día Internacional de las Mujeres 8 de marzo -Campaña Día Internacional de las Mujeres Rurales 15 de octubre -Campaña Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres 25 de noviembre	G.2.1.	9.000	9.000	9.000	9.000	36.000
Instituto Canario de Igualdad	Promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento: Proyecto Igualdad-Sí	G.2.1.	14.000	14.000	14.000	14.000	56.000
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Igualdad y educación afectivo-sexual. Programa formativo con 3 talleres: "¿Existe el príncipe azul?"; "La diversidad, una gran oportunidad"; "Conociendo tu cuerpo, disfrutando responsablemente tu sexualidad"	H.3.1.	14.300	14.300	14.300	14.300	57.200

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Servicio de información y orientación afectivo sexual para la juventud	H.3.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Capacitación y formación del profesorado en materia de igualdad. - Colaboración en la organización de las jornadas formativas del Programa "Relaciona"	H.5.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Investigación y promoción de la mujer por las universidades 2013: -Subvenciones directas a universidades para investigación y estudio sobre las mujeres -Gestión de las subvenciones	H.10.3	10.000	10.000	10.000	10.000	40.000
<b>TOTAL</b>							<b>23.562.524</b>

## CONSEJERÍA DE SANIDAD

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Secretaría General del SCS	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos	A.1.1.	Coste 0				
Dirección General de Programas Asistenciales	Prevención y atención de la violencia de género en los servicios sanitarios	D.2.2.	Coste 0				
Dirección General de Programas Asistenciales	Salud y género	I.2.1 e I.2.2.	Coste 0				
Dirección General de Salud Pública	Salud sexual en el ámbito sanitario y educativo: derechos sexuales y aspectos transexuales, personas VIH positivas, migración y violencia de género	I.3.1.	Coste 0				
Dirección General de Recursos Humanos	Acción formativa en perspectiva de género para el Servicio Canario de la Salud	I.4.1.	Coste 0				
SGT Sanidad + ICHH + ESSSCAN	Autoformación en materia de perspectiva de género	I.4.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0,00</b>

**ANEXO II. COSTES ORIENTATIVOS POR EJES ESTRATÉGICOS, 2013-2016**

<b>EJES</b>	<b>€</b>
<b>Eje A</b>	<b>4.000</b>
<b>Eje B</b>	<b>0</b>
<b>Eje C</b>	<b>100.800</b>
<b>Eje D</b>	<b>22.854.956</b>
<b>Eje E</b>	<b>177.568</b>
<b>Eje F</b>	<b>12.000</b>
<b>Eje G</b>	<b>584.000</b>
<b>Eje H</b>	<b>97.200</b>
<b>Eje I</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL 2013-2016</b>	<b>23.830.524</b>

**EJE ESTRATÉGICO A. IMPLANTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CAC**

<b>Centro directivo</b>	<b>Proyecto</b>	<b>Objetivo operativo</b>	<b>Coste 2013</b>	<b>Coste 2014</b>	<b>Coste 2015</b>	<b>Coste 2016</b>	<b>Coste Total</b>
Secretaría General Presidencia del Gobierno	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos a través de la Unidad de Modernización Administrativa de Presidencia del Gobierno	A.1.1.	Coste 0				
SGT Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	Creación de la Unidad de Modernización Administrativa de la consejería, adaptada a la nueva normativa en materia de igualdad de género	A.1.1.	Coste 0				
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Consolidación de planteamientos, criterios estadísticos e indicadores sociales que reflejen condiciones de igualdad y género: producción de datos estadísticos desagregados por sexo, edad, estado civil, tipo y tamaño de familia, sector y territorio (Prestación Canaria de Inserción, pensiones no contributivas de invalidez, jubilación, discapacidad y dependencia)	A.2.1.	Coste 0				
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Incorporar la perspectiva de género en la producción de análisis estadístico: Boletín de Situación Social	A.2.1.	Coste 0				
SGT Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Evaluación del impacto de género por programas presupuestarios del departamento	A.3.2.	Coste 0				
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los procesos de simplificación administrativa	A.1.1.	Coste 0				
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Prestación de un servicio permanente en materia de igualdad de género a las unidades del departamento	A.1.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Planificación y Presupuesto	Incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de gestión, seguimiento, evaluación y control de las actuaciones cofinanciadas con los Fondos de Cohesión Regional de la Unión Europea	A.1.1.	Coste 0				
Intervención General	Verificar en todas las actuaciones derivadas del ejercicio de la función interventora, así como en el Control Financiero Permanente, en la Auditoría Pública, en el Control de subvenciones y ayudas que se realicen y en las contrataciones, que se ha respetado la igualdad de oportunidades entre ambos sexos	A.1.1.	Coste 0				
DG Seguridad y Emergencias	Visibilización, en las Memorias de Policías Locales y del Cuerpo General de la Policía Canaria, de la información estadística que pueda desprenderse de la variable sexo para conocer la participación de mujeres y hombres en dichos cuerpos	A.2.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Estadística	Recopilación y revisión de los registros administrativos de la Administración de la CAC en relación con la variable sexo y la información estadística que pueda extraerse de los mismos	A.2.1.	Coste 0				
Academia Canaria de Seguridad	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la participación en acciones formativas impartidas por la Academia Canaria de Seguridad, con la información que pueda extraerse de la misma	A.2.1.	Coste 0				
DG Planificación y Presupuesto	Evaluación del impacto de género del Presupuesto de la CAC	A.3.2.	Coste 0				
SGT Economía, Hacienda y Seguridad	Inclusión de una línea de competencia en materia de igualdad de género en el plan de formación del personal del departamento	A.4.1.	Coste 0				
Secretaría General Técnica Educación, Universidades y Sostenibilidad	Grupo de trabajo permanente en materia de igualdad de género en la Unidad de Modernización Administrativa	A.1.1.	Coste 0				
Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo y universidad, con respecto a los méritos para la asignación de retribuciones adicionales del profesorado de las Universidades públicas canarias y su acreditación.	A.2.1.	Coste 0				
DG Universidades	Recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo relativos a la convocatoria de becas universitarias (solicitudes presentadas y becas concedidas).	A.2.1.	Coste 0				
Viceconsejería de Medio Ambiente-Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural	Sistemas de información con perspectiva de género	A.2.1.	Coste 0				
DG Centros e Infraestructura Educativa	<i>Ad aequalitatem inter nos.</i> Identificar impacto de género de las disposiciones normativas. Valoración de la correspondencia entre la escolarización de alumnos y alumnas, y sus resultados académicos, a través de los datos estadísticos. Fomento de la emprendeduría desde una perspectiva de igualdad de género	A.3.2.	Coste 0				
DG Industria y Energía	Incorporación de las variables de sexo y edad en las estadísticas de los centros directivos	A.2.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Servicio Canario de Empleo	Aplicación de un lenguaje no sexista en comunicaciones, resoluciones y publicaciones emitidas desde el SCE y valoración de impacto	A.6.1.	Coste 0				
Inspección General de Servicios	Incorporación en el PEMAC, en la Línea 7: Transversalidad, de una sublínea de proyectos en transversalidad de género	A.1.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Incorporar en la programación de "Estadísticas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias" un producto estadístico sobre las condiciones sociales de igualdad entre mujeres y hombres: -Colaborar con el ISTAC en la elaboración de "Mujeres y Hombres en Canarias"	A.2.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo el diagnóstico sobre la implantación de la transversalidad o enfoque integral de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias	A.3.1.	Coste 0				
Viceconsejería de Administración Pública	Verificación y seguimiento del cumplimiento de la ley canaria de igualdad entre hombres y mujeres por las entidades locales	A.3.3.	Coste 0				
Instituto Canario de Administración Pública	Formación en la implantación de la transversalidad de género y la aplicación de la Ley 1/2010 en la Administración Pública de la CAC	A.4.1.	Coste 0				
DG Función Pública	Revisión de la regulación en materia de función pública y de la página Web del empleado público, para su adecuación a la normativa de igualdad entre ambos sexos	A.5.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Hacer un uso no sexista del lenguaje y transmitir una imagen pública digna e igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación, en la publicidad y en las nuevas tecnologías -Guía práctica sobre comunicación administrativa no sexista. -Elaboración de recomendaciones a las Administraciones Públicas Canarias sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo	A.6.1.	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
Secretaría General Técnica Presidencia, Justicia e Igualdad	Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad y prestación de un servicio permanente en materia de igualdad a los centros directivos del departamento	A.8.3.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Fomentar la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: -Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales de Igualdad de Género	A.8.6.	Coste 0				
Secretaría General del SCS	Introducción de la perspectiva de género en los procesos administrativos	A.1.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>4.000</b>

**EJE ESTRATÉGICO B. INFORMACIÓN, IMAGEN Y COMUNICACIÓN DIGNAS E IGUALITARIAS DE MUJERES Y HOMBRES**

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Políticas Sociales e Inmigración	Utilizar un lenguaje no sexista y transmitir contenidos no sexistas en el Portal Web del voluntariado	B.2.1.	Coste 0				
DG Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías	Analizar los procedimientos administrativos de la APCAC, segmentando aquellos cuyos potenciales usuarios sean mujeres, para priorizar y potenciar su telematización, en el ámbito de la Administración Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.	B.2.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Actuar por el Instituto Canario de Igualdad como órgano legitimado para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente	B.4.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Elaboración de recomendaciones a instituciones o empresas sobre denuncias por publicidad o comunicación sexistas	B.4.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

**EJE ESTRATÉGICO C. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES**

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Patrimonio y Contratación	Introducción de una cláusula social para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los pliegos tipo de contratación	C.2.1.	Coste 0				
DG Promoción Económica	Emprendedora: ¡Crea tu empresa!	C.3.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
DG Promoción Económica	Empresaria: ¡Cuida tu empresa!	C.3.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral-ICASEL)	Promover los planes de igualdad en las empresas, así como la realización de acciones de formación en igualdad	C.2.2.	Coste 0				
DG Trabajo	Promover en los convenios colectivos que en las clasificaciones profesionales no se haga distinción entre categorías femeninas y masculinas; que desaparezca la consideración de femenina de algunas categorías; la utilización de un lenguaje no sexista; la eliminación de la discriminación salarial, así como la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato en el ámbito laboral	C.2.4.	Coste 0				
DG Trabajo	Análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en los expedientes de regulación de empleo que impliquen la extinción de la relación laboral entre trabajadores y empresa	C.4.3.	Coste 0				
DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral-ICASEL)	Estudio de la accidentabilidad y de las enfermedades profesionales por sexo	C.5.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Trabajo	Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo estableciendo medidas que deberán negociarse con la representación de trabajadoras y trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas	C.5.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Crear la Marca de Excelencia Canaria en igualdad, destinada a reconocer e incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas de promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres en las empresas públicas y privadas	C.2.3.	1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
<b>TOTAL</b>							<b>100.800</b>

## EJE ESTRATÉGICO D. PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Sensibilización por los medios de comunicación social sobre el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género	D.8.1.	Coste 0				
Servicio Canario de Empleo	Valoración del funcionamiento y la efectividad de los "Puntos de atención específicos para mujeres víctimas de violencia de género" en las oficinas de empleo	D.1.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAMVVG) - Gestión Sanitaria de Canarias GSC –Teléfono de Emergencias 112-2013: -Tramitación del convenio con GSC -Coordinación y seguimiento de la prestación del servicio -Coordinación con los cabildos en relación con el Punto Social de Coordinación de las Órdenes de Protección -Explotación de los datos de demanda del servicio	D.1.1 y D.1.2.	402.374	402.374	402.374	402.374	1.609.496

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	<p>Planificar y mantener actualizado el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres: Red de Servicios y Centros de Atención Integral a situaciones de violencia de género 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de los convenios con los cabildos, memoria de actuaciones, elaboración de bases de datos para la recogida de la información sobre la gestión de los convenios</li> <li>-Comisiones Paritarias y Técnicas de trabajo para el seguimiento de los convenios y de las actuaciones ejecutadas por los cabildos</li> <li>-Elaboración y definición del mapa de necesidades sobre valoración de la cobertura de los recursos existentes en materia de violencia de género en Canarias, con especial atención a mujeres extranjeras, prostitución y coexistencia de multiproblemas asociadas</li> <li>-Establecimiento y aprobación (en comisiones paritarias) de procedimientos e instrumentos comunes de uso por los programas, prestaciones, servicios y centros afectados por el convenio</li> <li>-Análisis estadístico y explotación de los datos sobre la evolución del número de recursos (programas, servicios y centros) que integran la red y demanda de los mismos, así como del SAMVV del 1-1-2</li> <li>-Implementación de una aplicación informática (base de datos) para la consulta y gestión de la información derivada de los servicios y centros de la red de recursos y la derivación a los cabildos insulares, desde el SAMVV del 112, y el posterior seguimiento por parte de los Cabildos, de las Órdenes de Protección</li> </ul> <p>Colaboración con la Delegación del Gobierno en Canarias, a través de las Unidades contra la Violencia de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación activa en la Comisión de Seguimiento del Protocolo y en las comisiones de trabajo que se determinen</li> </ul> <p>Fondo Canario de emergencia social para mujeres víctimas de violencia de género 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de las aportaciones económicas a los cabildos insulares para atender en 2013, mediante la concesión de ayudas económicas, situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia de género en cada isla</li> <li>-Memoria de actuaciones</li> </ul> <p>Asistencia a víctimas de violencia de género (AGE) 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de la asistencia a las víctimas y memoria de actuaciones</li> <li>-Justificación de las actuaciones ejecutadas durante 2012 en el marco del Acuerdo adoptado en la Conferencia Sectorial de Igualdad (Proyectos ASI)</li> <li>-Valoración de la propuesta y, en su caso, presentación de un proyecto al Estado para la financiación en la comunidad autónoma de actuaciones en materia de violencia de género. Ejecución de las actuaciones acordadas</li> </ul>	D.1.1. y D.1.2.	4.825.000	4.825.000	4.825.000	4.825.000	19.300.000
Instituto Canario de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de las aportaciones económicas a los cabildos insulares para atender en 2013, mediante la concesión de ayudas económicas, situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia de género en cada isla</li> <li>-Memoria de actuaciones</li> </ul> <p>Asistencia a víctimas de violencia de género (AGE) 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de la asistencia a las víctimas y memoria de actuaciones</li> <li>-Justificación de las actuaciones ejecutadas durante 2012 en el marco del Acuerdo adoptado en la Conferencia Sectorial de Igualdad (Proyectos ASI)</li> <li>-Valoración de la propuesta y, en su caso, presentación de un proyecto al Estado para la financiación en la comunidad autónoma de actuaciones en materia de violencia de género. Ejecución de las actuaciones acordadas</li> </ul>	D.1.1 y D.1.2.	240.000	240.000	240.000	240.000	960.000
Instituto Canario de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de las aportaciones económicas a los cabildos insulares para atender en 2013, mediante la concesión de ayudas económicas, situaciones de emergencia social en que se encuentren las mujeres víctimas de violencia de género en cada isla</li> <li>-Memoria de actuaciones</li> </ul> <p>Asistencia a víctimas de violencia de género (AGE) 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de la asistencia a las víctimas y memoria de actuaciones</li> <li>-Justificación de las actuaciones ejecutadas durante 2012 en el marco del Acuerdo adoptado en la Conferencia Sectorial de Igualdad (Proyectos ASI)</li> <li>-Valoración de la propuesta y, en su caso, presentación de un proyecto al Estado para la financiación en la comunidad autónoma de actuaciones en materia de violencia de género. Ejecución de las actuaciones acordadas</li> </ul>	D.1.1. y D.1.2.	222.981	222.981	222.981	222.981	891.924

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Viceconsejería de Justicia- DG Relaciones con Administración de Justicia	Integración SGP Atlante II con el Punto Neutro Judicial. Avisar a la víctima de violencia de género de los cambios de situación personal judicial del maltratador por vía de sms	D.1.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Llevar a cabo, con el consentimiento de la familia, el ejercicio de la acción popular en los procedimientos penales por asesinato de una mujer por violencia de género	D.1.4.	17.104	17.104	17.104	17.104	68.416
Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar acciones y programas dirigidos a la prevención de la violencia de género, con especial atención a la violencia ejercida sobre mujeres jóvenes: -Actualización y adaptación tecnológica al sistema Android e IOS de la guía SMS-Sin machismo, sí, pásalo -Actividades formativas para profesionales y talleres de sensibilización con mujeres sobre prevención y eliminación de la violencia de género	D.2.1.	6.280	6.280	6.280	6.280	25.120
Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar acciones de información sobre los derechos que asisten a las mujeres en situación, en riesgo o con secuelas de violencia de género: -Difusión de las guías informativas existentes en el ICI -Difusión por parte de los cabildos insulares de los recursos existentes en cada isla y que forman parte del convenio suscrito entre ambas administraciones	D.8.2.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Desarrollar estudios, estadísticas e investigaciones sobre violencia de género y difundir sus resultados: -Elaboración y remisión al Parlamento del informe sobre la incidencia de la violencia de género en Canarias y posterior difusión del mismo a la población en general -Recopilación y actualización de la información sobre violencia de género en la Comunidad Autónoma de Canarias	D.9.1.	Coste 0				
Dirección General de Programas Asistenciales	Prevención y atención de la violencia de género en los servicios sanitarios	D.2.2.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>22.854.956</b>

## EJE ESTRATÉGICO E. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Prestaciones básicas de servicios sociales (Plan concertado)	E.1.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Ayudas a la integración social (Prestación Canaria de Inserción)	E.4.1.	Coste 0				
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Integración social de personas inmigrantes	E.6.1.	Coste 0				

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Establecer programas específicos para mujeres en situación de especial vulnerabilidad: - Programa Nayra -Programa Mujeres que cuentan -Mujeres víctimas de violencia de género	E.1.1.	44.392	44.392	44.392	44.392	177.568
Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la eliminación de los obstáculos a la inclusión social, la inserción laboral y el acceso en igualdad de las mujeres en situación de discapacidad o diversidad funcional a todos los ámbitos de la vida en sociedad y para la formación de una familia, proporcionándoles la información necesaria sobre salud sexual y reproductiva y condiciones para asumir una decisión personal sobre las cuestiones que afecten directamente a la integridad física, psíquica y sexual de las personas	E.3.2.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>177.568</b>

## EJE ESTRATÉGICO F. CORRESPONSABILIDAD DE AMBOS SEXOS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG de Cultura- Canarias Cultura en red, S.A.	Apoyo a programas que incidan en la temática de la igualdad de género desde el ámbito familiar: -Espectáculo <i>"El secreto mundo de las parejas"</i> , de Espectáculos del Plata -Espectáculo <i>"Tres"</i> , obra escrita por Juan Carlos Rubio	F.1.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Realización de acciones y medidas para el fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los trabajos domésticos y cuidados familiares, la prevención de la violencia de género, el respeto a modelos de convivencia basados en la diversidad y la eliminación de comportamientos y actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, procedencia, situación o condición, capacidad física o psíquica u orientación sexual o identidad de género	F.1.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Contribuir a la construcción de relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad. - Proyecto "Coeducación-Line"	F.1.1.	3.000	3.000	3.000	3.000	12.000
<b>TOTAL</b>							<b>12.000</b>

**EJE ESTRATÉGICO G. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PÚBLICA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES**

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG de Políticas Sociales e Inmigración	Oficina de información y asesoramiento del voluntariado	G.1.1.	Coste 0				
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: -“ <i>Cantos de mujer. Mujeres que rompen el silencio</i> ”, que forma parte del proyecto <i>Culturas del Sur</i> , y que pretende resaltar la presencia de la mujer en el mundo de la música.	G.2.1.	12.000	12.000	12.000	12.000	48.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: -“ <i>Ellas tres</i> ”, un homenaje a tres grandes artistas, Ella Fitzgerald, Etta James y Elis Regina	G.2.1.	13.500	13.500	13.500	13.500	54.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: -“ <i>Vivencias</i> ” que, a través de la danza, pretende rendir homenaje a la mujer	G.2.1.	16.000	16.000	16.000	16.000	64.000
DG de Cultura- Canarias Cultura en Red, S.A.	Patrocinio de actividades que incidan en el papel de la mujer en la cultura: -En el ámbito de las artes plásticas sobresale la colaboración con el audiovisual “ <i>Aerovisiones</i> ”, que versa sobre la obra de la escultora María Belén Morales	G.2.1.	1.500	1.500	1.500	1.500	6.000
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Cursos de formación a realizar a asociaciones de mujeres con la finalidad de fomentar la participación de mujeres en el mundo asociativo. Cursos sobre procesos participativos donde se fomente la participación femenina en los mismos Impulsar el movimiento asociativo de mujeres y fomentar su participación social:	G.1.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	-Subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro para la promoción de la igualdad de género -Elaboración de Bases reguladoras de la convocatoria, convocatoria, resolución y justificación de las subvenciones para el fomento de asociacionismo de mujeres 2013 -Control, seguimiento, auditorías y certificaciones de las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias Campañas y actividades de prevención y sensibilización sobre igualdad entre ambos sexos y violencia de género 2013	G.1.1.	80.000	80.000	80.000	80.000	320.000
Instituto Canario de Igualdad	-Información y sensibilización a través de la Web y el facebook del ICI -Campaña sobre juegos y juguetes no sexistas -Campaña Día Internacional de las Mujeres 8 de marzo -Campaña Día Internacional de las Mujeres Rurales 15 de octubre -Campaña Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres 25 de noviembre	G.2.1.	9.000	9.000	9.000	9.000	36.000

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Instituto Canario de Igualdad	Promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento: Proyecto Igualdad-Sí	G.2.1.	14.000	14.000	14.000	14.000	56.000
<b>TOTAL</b>							<b>584.000</b>

## EJE ESTRATÉGICO H. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE AMBOS SEXOS Y LA PLENA CIUDADANÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CANARIAS

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en el currículo de todas las etapas y materiales educativos	H.1.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Incorporación de la perspectiva de género en la orientación académica y profesional que se imparte en los centros educativos	H.4.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Formación permanente del profesorado en materia de igualdad de oportunidades	H.5.1.	Coste 0				
DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	Procedimiento regulador para el nombramiento, formación, evaluación y acreditación de la figura "Docente de Igualdad de Oportunidades del Claustro del Profesorado" en todos los centros docentes de carácter no universitario sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias	H.5.2.	Coste 0				
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Igualdad y educación afectivo-sexual. Programa formativo con 3 talleres: "¿Existe el príncipe azul?"; "La diversidad, una gran oportunidad"; "Conociendo tu cuerpo, disfrutando responsablemente tu sexualidad"	H.3.1.	14.300	14.300	14.300	14.300	57.200
DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	Servicio de información y orientación afectivo sexual para la juventud	H.3.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Capacitación y formación del profesorado en materia de igualdad. - Colaboración en la organización de las jornadas formativas del Programa "Relaciona"	H.5.1.	Coste 0				
Instituto Canario de Igualdad	Investigación y promoción de la mujer por las universidades 2013: -Subvenciones directas a universidades para investigación y estudio sobre las mujeres -Gestión de las subvenciones	H.10.3	10.000	10.000	10.000	10.000	40.000
<b>TOTAL</b>							<b>97.200</b>

## EJE ESTRATÉGICO I. VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO

Centro directivo	Proyecto	Objetivo operativo	Coste 2013	Coste 2014	Coste 2015	Coste 2016	Coste Total
Dirección General de Programas Asistenciales	Salud y género	1.2.1 e 1.2.2.	Coste 0				
Dirección General de Salud Pública	Salud sexual en el ámbito sanitario y educativo: derechos sexuales y aspectos transexuales, personas HIH positivas, migración y violencia de género	1.3.1.	Coste 0				
Dirección General de Recursos Humanos	Acción formativa en perspectiva de género para el Servicio Canario de la Salud	1.4.1.	Coste 0				
SGT Sanidad + ICHH + ESSSCAN	Autoformación en materia de perspectiva de género	1.4.1.	Coste 0				
<b>TOTAL</b>							<b>0</b>

### ANEXO III. COSTES ORIENTATIVOS TOTALES POR EJES ESTRATÉGICOS, DEPARTAMENTOS, CENTROS DIRECTIVOS Y OO.AA., 2013-2016

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
A	Presidencia del Gobierno	Secretaría General	0	A.1.1.
A	Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	Secretaría General Técnica	0	A.1.1.
A	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	Secretaría General Técnica	0	A.2.1.
		Secretaría General Técnica	0	A.2.1.
		Secretaría General Técnica	0	A.3.2.
		Secretaría General Técnica	0	A.1.1.
		Secretaría General Técnica	0	A.1.1.
		DG Planificación y Presupuesto	0	A.1.1.
A	Economía, Hacienda y Seguridad	Intervención General	0	A.1.1.
		DG Seguridad y Emergencias	0	A.2.1.
		Instituto Canario de Estadística	0	A.2.1.
		Academia Canaria de Seguridad	0	A.2.1.
		DG Planificación y Presupuesto	0	A.3.2.
		Secretaría General Técnica	0	A.4.1.
		Secretaría General Técnica	0	A.1.1.
		Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa	0	A.2.1.
		DG Universidades	0	A.2.1.
		Viceconsejería de Medio Ambiente- Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural	0	A.2.1.
A	Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Centros e Infraestructura Educativa	0	A.3.2.
		DG Industria y Energía	0	A.2.1.
		Servicio Canario de Empleo	0	A.6.1.
		Inspección General de Servicios	0	A.1.1.
A	Empleo, Industria y Comercio	Instituto Canario de Igualdad	0	A.2.1.
		Instituto Canario de Igualdad	0	A.3.1.
		Viceconsejería de Administración Pública	0	A.3.3.
		Instituto Canario de Administración Pública	0	A.4.1.
		DG Función Pública	0	A.5.1.
		Instituto Canario de Igualdad	4.000	A.6.1.
		Secretaría General Técnica	0	A.8.3.
A	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	0	A.8.6.
		Secretaría General del SCS	0	A.1.1.
A	Sanidad	Secretaría General del SCS	0	A.1.1.
A	<b>TOTAL</b>		<b>4.000</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
B	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG Políticas Sociales e Inmigración	0	B.2.1.
		DG Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías	0	B.2.2.
B	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	0	B.4.1.
		Instituto Canario de Igualdad	0	B.4.1.
<b>B</b>	<b>TOTAL</b>		<b>Coste 0</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
C	Economía, Hacienda y Seguridad	DG Patrimonio y Contratación	0	C.2.1.
		DG Promoción Económica	48.000	C.3.1.
		DG Promoción Económica	48.000	C.3.1.
		DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral)	0	C.2.2.
C	Empleo, Industria y Comercio	DG Trabajo	0	C.2.4.
		DG Trabajo	0	C.4.3.
		DG Trabajo (Instituto Canario de Seguridad Laboral)	0	C.5.1.
		DG Trabajo	0	C.5.2.
C	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	4.800	C.2.3.
<b>C</b>	<b>TOTAL</b>		<b>100.800</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
D	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG de Políticas Sociales e Inmigración	0	D.8.1.
D	Empleo, Industria y Comercio	Servicio Canario de Empleo	0	D.1.2.
D	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	1.609.496	D.1.1 y D.1.2.
		Instituto Canario de Igualdad	19.300.000	D.1.1. y D.1.2.
		Instituto Canario de Igualdad	960.000	D.1.1 y D.1.2.
		Instituto Canario de Igualdad	891.924	D.1.1. y D.1.2.
		Viceconsejería de Justicia-DG Relaciones con Administración de Justicia	0	D.1.2.
		Instituto Canario de Igualdad	68.416	D.1.4.
		Instituto Canario de Igualdad	25.120	D.2.1.

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
		Instituto Canario de Igualdad	0	D.8.2.
		Instituto Canario de Igualdad	0	D.9.1.
D	Sanidad	Dirección General de Programas Asistenciales	0	D.2.2.
D	<b>TOTAL</b>		<b>22.854.956</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
		DG de Políticas Sociales e Inmigración	0	E.1.1.
E	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG de Políticas Sociales e Inmigración	0	E.4.1.
		DG de Políticas Sociales e Inmigración	0	E.6.1.
E	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	177.568	E.1.1.
		Instituto Canario de Igualdad	0	E.3.2.
E	<b>TOTAL</b>		<b>177.568</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
				F.1.1.
F	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	0	
F	Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	0	F.1.1.
F	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	12.000	F.1.1.
F	<b>TOTAL</b>		<b>12.000</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
		DG de Políticas Sociales e Inmigración	0	G.1.1.
G	Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda	DG de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	48.000	G.2.1.
		DG de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	54.000	G.2.1.
		DG de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	64.000	G.2.1.
		DG de Cultura-Canarias Cultura en Red, S.A.	6.000	G.2.1.
		DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	0	G.1.1.
G	Presidencia, Justicia e Igualdad	Instituto Canario de Igualdad	320.000	G.1.1.
		Instituto Canario de Igualdad	36.000	G.2.1.
		Instituto Canario de Igualdad	56.000	G.2.1.

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
<b>G</b>	<b>TOTAL</b>		<b>584.000</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
H	Educación, Universidades y Sostenibilidad	DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	0	H.1.1.
		DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	0	H.4.1.
		DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	0	H.5.1.
		DG Ordenación, Innovación y Promoción Educativa	0	H.5.2.
		DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	57.200	H.3.1.
H	Presidencia, Justicia e Igualdad	DG Relaciones institucionales, Participación ciudadana y Juventud	0	H.3.1.
		Instituto Canario de Igualdad	0	H.5.1.
		Instituto Canario de Igualdad	40.000	H.10.3
<b>H</b>	<b>TOTAL</b>		<b>97.200</b>	

EJE	DEPARTAMENTO	CENTRO DIRECTIVO/ORGANISMO AUTÓNOMO	€	Asignación a objetivo operativo
I	Sanidad	Dirección General de Programas Asistenciales	0	I.2.1 e I.2.2.
		Dirección General de Salud Pública	0	I.3.1.
		Dirección General de Recursos Humanos	0	I.4.1.
		SGT Sanidad + ICHH + ESSSCAN	0	I.4.1.
<b>I</b>	<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	