

ANEXO II.

INFORMES DE EVALUACIÓN DEL
IMPACTO DE GÉNERO DE LOS
PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	112A "TRIBUNALES DE JUSTICIA"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				21.088.000€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Administración de Justicia tiene que adaptarse a las necesidades de la sociedad española del siglo XXI y responder a una demanda social, profesional y política unánime para que pueda cumplir con solvencia el papel que le atribuye nuestra Constitución: valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, derecho fundamental y servicio público esencial para los ciudadanos.</p> <p>En este sentido, los principios básicos en los que han de cimentarse la búsqueda de la eficiencia y la calidad de la actual Administración de Justicia en Canarias, pasan por la consideración de ésta como un "Servicio Público" de calidad con legitimación social que ofrezca a la ciudadanía confianza y credibilidad y al mismo tiempo eficiente para producir respuestas eficaces y efectivas, para lo que es imprescindible mejorar la calidad del servicio público de justicia.</p> <p>Para la gestión de la planificación estratégica del programa fijada mediante objetivos, en coherencia con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), se diseñan una serie de líneas de actuación, entre las que se encuentra el impulso y fomento de la igualdad de género y la reducción de desigualdades, que incorpora, de forma paulatina, el principio de la transversalidad de género en la política de justicia competencia del Gobierno de Canarias.</p> <p>Es por ello, que en el entorno de la promoción del principio de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se continuará fortaleciendo la atención a las víctimas del delito, especialmente de las mujeres que sufren violencia machista, dentro del marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. - adaptación de espacios judiciales para uso de las víctimas y reorganización de las Salas Gesell. - implantación de un plan de guardias en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Canarias de asistencia, reconocimiento y valoración en casos de violencia sexual. - establecimiento de las medidas necesarias para afrontar delitos derivados de la violencia contra menores y adolescentes, dentro del contexto de protección integral a la infancia y la adolescencia. - culminación en la creación de las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito para prestar los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. - la prestación de los servicios de asistencia jurídica gratuita y servicio de orientación jurídica especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género. - fomento de los servicios de mediación intra y extrajudicial (mediación y arbitraje). 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	08450913 Retribución Turno de Oficio y Asistencia Jurídica Gratuita			18.528.000		
	084G0179 Retribución Turno de Oficio y Asistencia Jurídica Gratuita Víctimas Violencia de Género			2.500.000		
	084G0513 Impulso a la Mediación			60.000		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA					
1.5. CONSEJERÍA	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	En la Memoria del Programa presupuestario existe mención a normativa/legislación en materia de igualdad de género, violencia de género, protección jurídica y medidas para erradicar la violencia sobre las mujeres.		
	Datos	Se especifican algunos datos y diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres, en relación con el número de profesionales en activo (Jueces y Magistrados) y datos porcentuales en el Turno de Oficio, Asistencia Jurídica Gratuita y Servicio de Orientación Jurídica, con fuente de información de datos del Consejo General del Poder Judicial y datos facilitados por los Colegios de Abogados y Procuradores de Canarias.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Servicio público y gratuito de ayuda y asistencia a las víctimas de violencia de género y contra la libertad sexual	Turno de Oficio y AJG víctimas violencia de género	Porcentaje de cada subvención destinado al Turno de Oficio y AJG víctimas violencia de género	2.523.360
		Oficina de Atención a las Víctimas del Delito	Orientación jurídica y psicosocial	250.000
		Servicio de guardias en los I.M.L.	Porcentaje servicio de valoración forense	250.000
Impulso a la Mediación	Servicio de Mediación intra y extrajudicial en Canarias	Nº de subvenciones a la mediación	60.000	
	Mejora del Registro de Mediadores	Introducir variantes por sexo		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	El Programa está encaminado, dada la competencia en materia de Justicia, a impulsar medidas para la atención especializada ante situaciones de violencia de género y contra la libertad sexual, la protección al menor, fomentar en mayor grado la mediación intra y extrajudicial y asistir gratuitamente a las víctimas de violencia de género, de manera que todas ellas tengan un impacto positivo dentro del programa proporcional a los recursos que se destinan a ello.			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género. • Pacto de Estado contra la Violencia de Género <p>Ámbito autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. • Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. • Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor. • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género. • Ley 15/2003, de 8 de abril, de la Mediación Familiar. • Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema Canario Integral de Prevención y Protección de las mujeres contra la Violencia de Género. • Decreto 144/2007, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Mediación Familiar en Canarias. • Decreto 89/2019, de 22 de mayo, por el que se regula la creación y organización de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Reequilibrar la presencia de las mujeres en el ámbito de la justicia desarrollando tipologías que se mencionas en el punto siguiente.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Actuar orientados a las personas y grupos de interés. ■ Programas preventivos de protección e inserción, integrados funcionalmente, frente a situaciones de violencia de género o de riesgo. ■ Información, asistencia, asesoramiento, colaboración y coordinación entre los Juzgados de Violencia de Género y los Colegios Profesionales de Abogados y Procuradores que operan en Canarias. ■ Posibilitar que la asistencia jurídica gratuita sea accesible para las mujeres en situación de violencia de género, en los procedimientos civiles y penales iniciados por razón de tal situación. ■ Orientación jurídica y asistencia psicosocial en materia de violencia de género. ■ Atención y asistencia de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género. ■ Impulsar la especialidad de Psicología Forense. ■ Promover convenios formativos y líneas de investigación. ■ Evaluación, de forma periódica, de la efectividad del fomento e igualdad de género en su ámbito de actuación. ■ Establecer indicadores sobre el enfoque de género, incluyendo variables de desegregación por sexo (en número o porcentaje) en estadísticas y análisis, informes, estudios, investigación, colegios profesionales, etc....

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención

① Participación:

1.1. Profesionales ejercientes de los Colegios Profesionales de Canarias.

Turno de oficio	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	2.362	1.239	1.123	- 4,92
Colegios de Procuradores	417	314	103	-50,60

Asistencia Jurídica Gratuita	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	2.052	1.064	988	- 3,70

Asistencia al detenido	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	2.052	1.064	988	- 3,70

Servicio Orientación Jurídica	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	1.246	720	526	- 15,56

1.2. Datos de población atendida

Población atendida	Total	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	3.841	1.985	1.856	- 3,36

Población inmigrante	Total	mujeres	hombres	brecha de género
De 16 años o más	161.865	73.872	87.993	8,72

Población reclusa	Total	mujeres	hombres	brecha de género
Canarias	3.398	222	3.176	86,94

1.3. Sesiones informativas de mediación familiar

Nº sesiones informativas	mujeres	hombres	brecha de género
600	Sin datos	Sin datos	

Los datos expuestos corresponden a información proporcionada por los Colegios Profesionales de la Abogacía y la Procuraduría de Canarias, de la información publicada por el Instituto Canario de Estadísticas (ISTAC), y de información cotejada manualmente de los datos que obran en el Centro Directivo.

En este ámbito, aunque se ha avanzado en la proporción de datos por agentes implicados, hay que promover la actualización de algunos aplicativos existentes, de cara a proporcionar datos estadísticos que permitan conocer con más exactitud las principales desigualdades existentes y datos específicos en cuanto a la desegregación de las mujeres en el ámbito de la participación.

2 Representación:

2.1. Integrantes de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales de la Abogacía en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

Colegio de Abogados	Cargos	mujeres	hombres	brecha de género
	Junta de Gobierno			
Las Palmas de Gran Canaria	16	7	9	12,50
Santa Cruz de Tenerife	12	4	8	33,34

2.2. Integrantes en la Dirección de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Canarias

I.M.L.	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	1	0	-100,00
Santa Cruz de Tenerife	0	1	100,00

2.3. Integrantes en las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita

Comisión AJG	Nº integrantes	mujeres	hombres	brecha de género
Gran Canaria	4	2	2	0,00
Lanzarote	4	2	2	0,00

En cuanto a la representación, los datos obtenidos son mínimos, en base a la información extraída y cotejada a través de canales de información de los propios Colegios de Abogados, que reflejan la información de la que se dispone actualmente.

3 Formación y empleo

3.1. Trabajadores dedicados a la Asistencia Jurídica Gratuita en Canarias

AJG	Total	mujeres	hombres	brecha de género
Colegios de Abogados	62	44	18	- 41,94
Colegios de Procuradores	9	8	1	-78,78
Consejo Canario de Procuradores	17	15	2	- 76,48

3.2. Profesionales inscritos en el Registro de Mediación Familiar

Mediación familiar	Total inscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	154	120	34	- 55,84
Santa Cruz de Tenerife	34	30	4	- 76,48
Arrecife	19	15	4	- 57,90
Puerto del Rosario	12	9	3	- 50,00
Santa Cruz de La Palma	6	4	2	-33,34
San Sebastián de La Gomera	2	2	0	-100,00
Valverde (El Hierro)	1	1	0	- 100,00

En este punto concreto, referente a la formación y empleo, los datos expuestos son en base al Registro de Mediación Familiar publicado en el portal web corporativo, así como los datos

facilitados por los Colegios Profesionales de la Abogacía y la Procuraduría de Canarias.

4 Otras estadísticas en materia de violencia de género

Datos Violencia de Género	1º Trimestre/2021	Cónyuge	Ex-Cónyuge
Ratio / Mujeres Víctimas de Violencia de Género	0,21		
Denuncia según relación de la víctima	93	51	42
Denuncias recibidas	1.995		

Los datos expuestos son extraídos de la fuente de información facilitada por el Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

■ Participación

Se observa a raíz de los datos obtenidos, que a excepción de los referidos a población reclusa e inmigrantes, no existe brecha de género, constatándose una aumento considerable de mujeres beneficiarias del Turno de Oficio, Asistencia Jurídica Gratuita, Servicio de Orientación Jurídica índice de población atendida en materia de violencia de género.

■ Representación

A raíz de los datos aportados, se advierte en cuanto a la representación en cargos en los distintos órganos, con carácter general, una brecha de género en relación con la participación de mujeres, constatándose que aún en la actualidad prima los cargos de responsabilidad en las juntas de gobierno y comisiones a favor de los hombres.

■ Formación y empleo

No se observa en este aspecto, brecha de género alguna, al constar más inscripciones de mujeres en el registro de mediadores cualificados, así como trabajadoras adscritas a la Asistencia Jurídica Gratuita, aunque deberá incidirse en la búsqueda de datos desagregados por sexo otros ámbitos del programa presupuestario en relación con el enfoque de género.

3.3.3. Déficit de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

Aunque se constata avances significativos en la consecución de datos, gracias a la implicación de diferentes colegios profesionales y la actualización de datos en el portal web corporativo, se adolece de datos más significativos y explícitos que nos permita contar con información detallada y adecuada para determinar la participación de la mujer y obtener si existe o no brecha de género en este ámbito concreto.

Se pretende, en consecuencia, corregir estos déficit de información, incorporando nuevas medidas y adaptando nuevas funcionalidades que permitan corregir los déficit advertidos, en cuanto a datos concretos, tales como sexo y edad, a fin de poder evaluar con criterio la

	transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportado</p> <p>Según la exposición de datos expuestos, se deducen desigualdades, concretamente en el ámbito de la representación al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no existir presencia relevante de la mujer en cargos de representación en distintos órganos que intervienen en el ámbito de la justicia en Canarias. • los datos expuestos aportan un sector estereotipado donde predominan los hombres. <p>Por el contrario, en el resto de los ámbitos y con los datos obtenidos, no se detectan en sí brecha de género.</p>

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Aunque existe normativa explícita al respecto, se deberá aunar en normativa que legisle de forma exhaustiva la erradicación de prejuicios vinculados a roles y estereotipos tradicionales a fin de adecuar el principio de la perspectiva de género y reducir las desigualdades.
-----------------------------------	--

4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Se pretende en base a las medidas propuestas, y atendiendo a las actuaciones e indicadores previstos en el programa presupuestario, contar con las herramientas adecuadas para obtener datos concretos, tales como sexo y edad, que permita evaluar la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Asimismo, en el marco del mandato normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, se pretende integrar objetivos específicos para la promoción del principio de igualdad y la reducción de desigualdades, con información relevante desde perspectiva de género para su posterior análisis, seguimiento y evaluación del programa.</p> <p>Las conclusiones acerca del impacto de género en el programa presupuestario a que se puedan llegar están fundamentadas y estrechamente vinculadas con la disponibilidad, relevancia y calidad de los indicadores de género con los que se puede trabajar y que se han fijado de cara a obtener resultados concretos.</p>
--	---

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	En cuanto a la reformulación de objetivos, en el presente ejercicio presupuestario, y de cara a la consecución de los mismos, se han fijado en el Programa de actuación, una serie de objetivos específicos con indicadores de resultados, dentro del objetivo estratégico de Fomento e igualdad de género, con un enfoque metodológico, que permita un seguimiento y evaluación en cuanto a la promoción del principio de igualdad de género, que no obstante, podrán reforzarse con nuevas acciones.
--	--

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
1. Servicio público y gratuito de ayuda y asistencia a las víctimas de violencia de género y contra la libertad sexual	1.1. Turno de Oficio y AJG víctimas violencia de género 1.2. Oficina de Atención a las Víctimas del Delito	1.1. Comprobación de los fondos destinados al Turno de Oficio y AJG en materia de violencia de género. 1.2. Formación en materia de igualdad de género al personal de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito	30.000
2. Impulso a la Mediación	Análisis de las herramientas de mediación para que no contengan sesgos de género	2.1. Nº de herramientas 2.2. % de sesgos identificados y corregidos	30.000

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	112B "RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		100.000€				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La gestión de los recursos destinados al ejercicio de las competencias en materia de Administración de Justicia precisa de una programa que articule dichos recursos, especialmente los referidos a la planificación, ordenación y gestión de los medios personales, materiales y recursos económicos autonómicos propios, que garanticen un funcionamiento eficaz del servicio de la Administración de Justicia en Canarias, en cumplimiento de las competencias asumidas sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias de las funciones y servicios de la Administración General del Estado en materia de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia.</p> <p>Asimismo, le corresponde igualmente, la elaboración, gestión y control de la ejecución del presupuesto, la contratación administrativa, la elaboración de normas y asesoramiento jurídico así como la gestión de los planes de racionalización del gasto operativo e incide, de forma indirecta, en el avance hacia la igualdad de género.</p> <p>Otro aspecto básico será la transformación de esta administración en una administración pública, moderna y avanzada para lo que es necesario modernizar las instituciones, además de transformar la política pública de Justicia, para lo cual es imprescindible llevar a acabo un cambio de estructuras que sean el soporte de los objetivos que se pretenden alcanzar.</p> <p>Es por ello, que modernizar la Administración de Justicia y transformarla en un servicio más ágil, eficiente y acorde a las demandas de nuestra sociedad, es el reto principal que va a orientar las actuaciones de la Dirección General, en conexión con las competencias propias de la Comunidad Autónoma de Canarias y en los que se encaja, dentro de su ámbito de actuación, el objetivo de impulsar y fomentar la igualdad de género y reducir las desigualdades.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	08423702 Sub. a Colegios de Abogados, Procuradores, Graduados Sociales e Inst. Relac. Admón. Justicia			100.000		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA					
1.5. CONSEJERÍA	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA	Normativa de igualdad	En la Memoria del Programa presupuestario existe mención a normativa/legislación en materia de igualdad de género y asistencia a las víctimas del delito y medidas para reducir la desigualdad.				

IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Datos	Se especifican algunos datos y diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres, en relación con el número de personal implicado en el desarrollo actual del programa presupuestario que asciende a un total de 39, entre personal funcionario y laboral, de los que 31 son mujeres y 8 son hombres.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Financiar a Colegios Profesionales y otras instituciones y operadores jurídicos relacionados con la Administración para la prestación de un servicio de calidad del sistema jurídico, fomentando la interconexión de los colegios con las Comisiones de AJG e incorporando nuevos indicadores para un seguimiento y evaluación en relación con la consecución del objetivo de igualdad.	Servicio de Recepción de Notificaciones y Traslado de Escritos Consejo Canario de Procuradores	Nº de subvenciones	100.000
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> X Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	El Programa incide, de manera indirecta, a implementar de manera paulatina, una metodología e instrumentos propios orientados a la propuesta de medidas y actuaciones correctoras desde la política pública, con enfoque de calidad, mejora de los servicios públicos y fomento de la igualdad.			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género. <p>Ámbito autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema Canario Integral de Prevención y Protección de las mujeres contra la Violencia de Género. • Decreto 89/2019, de 22 de mayo, por el que se regula la creación y organización de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. • Decreto 46/2021, de 12 de mayo, que modifica el Decreto 89/2019, de 22 de mayo, por el que se regula la creación y organización de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Establecer parámetros de perspectiva de género en cuanto medidas a adoptar en la concesión de subvenciones, evitando la existencia de desigualdad de trato, desarrollando las tipologías que se mencionan en el punto siguiente</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación y dirección estratégica por objetivos. ■ Implementar una metodología e instrumentos propios orientados a medidas correctoras con enfoque en el fomento de la igualdad y la reducción de desigualdades. ■ Asistencia, asesoramiento, colaboración y coordinación con los Colegios Profesionales de Abogados y Procuradores y el Consejo Canario de Procuradores que operan en Canarias. ■ Servicio de apoyo complementario a la actividad judicial como las Oficinas de asistencia a las víctimas del delito. ■ Programas preventivos de orientación y asistencia frente a situaciones de violencia de género o de riesgo. ■ Evaluación, de forma periódica, de la efectividad del fomento e igualdad de género en sus ámbito de actuación. ■ Establecer indicadores sobre el enfoque de género, incluyendo variables de segregación por sexo (en número o porcentaje) en datos facilitados por los Colegios Profesionales en materia de Justicia.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>🕒 Participación:</p> <p>1.1. Número de asistencias individualizadas</p> <p>En este ámbito, en la actualidad no existe información que pueda proporcionar datos estadísticos que permitan conocer las desigualdades existentes.</p>

1.2. Profesionales ejercientes de los distintos Colegios de Procuradores de Canarias

Colegios Procuradores Canarias	Total ejercientes	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	298	197	101	- 32,22
Santa Cruz de Tenerife	209	165	44	-57,90

Los datos expuestos corresponden a información proporcionada por los Colegios Profesionales de Procuraduría de Canarias.

1.3. Número de personas atendidas

No se cuentan con datos que permitan proporcionar información sobre dicho aspecto.

Una vez más, se incide en incorporar dentro de las subvenciones a conceder a los distintos operadores jurídicos beneficiarios de las mismas, el facilitar información sobre el cómputo de personas asistidas con indicador de variante sexo.

② Representación:**2.1. Integrantes de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales de la Procuraduría en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.**

Colegio de Procuradores	Cargos Junta de Gobierno	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	8	3	5	25,00
Santa Cruz de Tenerife	8	3	5	25,00

2.2. Integrantes de la Junta de Gobierno del Consejo Canario de Procuradores

Total	mujeres	hombres	brecha de género
8	1	7	75,00

En cuanto a la representación, los datos obtenidos son mínimos, en base a la información extraída y cotejada a través de canales de información publicados en la web sobre las Juntas de Gobierno de dichos órganos profesionales.

③ Formación y empleo**3.1. Trabajadores dedicados a la Asistencia Jurídica Gratuita en Canarias en los Colegios de Procuradores de Canarias**

Colegios Procuradores Canarias	Total	mujeres	hombres	brecha de género
	Las Palmas de Gran Canaria	5	4	1
Santa Cruz de Tenerife	4	4	0	-100,00

3.2. Trabajadores integrantes del Consejo Canario de Procuradores

Total	mujeres	hombres	brecha de género
17	15	2	-76,48

En este punto concreto, referente a la formación y empleo, los datos expuestos son facilitados por los Colegios Profesionales de la Procuraduría de Canarias y del Consejo Canario de Procuradores.

4 Otras estadística en materia de violencia de género

Transparencia Colegios Profesionales Canarias	Índice (Datos 2020)
Colegio Abogados Las Palmas	2,54
Colegio Abogados S/C de Tenerife	1,02
Colegio Procuradores Las Palmas	0,09
Colegio Procuradores S/C de Tenerife	Incumple
Consejo Canario de Procuradores	Incumple

Los datos expuestos son extraídos de la fuente de información (ITCANARIAS) del Comisionado de Transparencia.

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

■ Participación

Se observa a raíz de los datos obtenidos, que no existe brecha de género, constatándose un aumento considerable de mujeres ejercientes en los distintos

	<p>Colegios Profesionales de Procuradores de Canarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Representación <p>A raíz de los datos aportados, se advierte en cuanto a la representación en cargos en los distintos órganos, con carácter general, una brecha de género en relación con la participación de mujeres, advirtiéndose que aún en la actualidad prima los cargos de responsabilidad en las juntas de gobierno y comisiones a favor de los hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Formación y empleo <p>No se observa en este aspecto, brecha de género alguna, al constar más trabajadoras adscritas a los Colegios Profesionales de Procuradores de Canarias y Consejo Canario de Procuradores.</p>
	<p>3.3.3. Déficit de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Aunque se constata avances significativos en la consecución de datos, gracias a la implicación de los diferentes colegios profesionales, aún se adolece de datos que nos permita contar con información detallada y adecuada para determinar la participación de la mujer y obtener si existe o no brecha de género en este ámbito concreto.</p> <p>Se pretende, en consecuencia, corregir estos déficit de información, incorporando nuevas medidas y adaptando nuevas funcionalidades que permitan corregir los déficit advertidos, a fin de poder evaluar con criterio la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportado</p> <p>Según la exposición de datos expuestos, se deducen desigualdades, concretamente en el ámbito de la representación al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no existir presencia relevante de la mujer en cargos de representación en los distintos órganos de gobierno de los Colegios de Procuradores de Canarias y Consejo Canario de Procuradores. • los datos expuestos aportan un sector estereotipado donde predominan los hombres. <p>Por el contrario, en el resto de los ámbitos y con los datos obtenidos, no se detectan en sí brecha de género.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Aunque existe normativa explícita al respecto, se deberá desarrollar aquella que legisle la erradicación de perjuicios vinculados a roles y estereotipos tradicionales a fin de adecuar el principio de la perspectiva de género.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Se pretende en base a las medidas propuestas ir adaptando nuevas acciones e indicadores que permitan obtener datos concretos, tales como las variantes de sexo y edad, a fin de poder evaluar y avanzar en la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Asimismo, en el marco del mandato normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, se pretende integrar en el diseño actuaciones y acciones concretas para la promoción del principio de igualdad, adecuando y definiendo nuevos indicadores de género que faciliten información relevante desde la perspectiva de género para su posterior</p>

	<p>análisis , seguimiento y evaluación del programa.</p> <p>Las conclusiones acerca del impacto de género en el programa presupuestario a que se puedan llegar están fundamentadas y estrechamente vinculadas con la disponibilidad, relevancia y calidad de los indicadores de género con los que se pueda trabajar y que es necesario fijar.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En cuanto a la reformulación de objetivos, en el presente ejercicio presupuestario, y de cara a la consecución de objetivos, dado que a partir de los datos analizados se justifica la calificación en la valoración de BAJA previsión de impacto de género en el programa presupuestario, se pretende desarrollar nuevos objetivos y acciones para el seguimiento y evaluación, detallando recursos y programando los correspondientes indicadores de resultados esperados, que diseñarán actuaciones concretas teniendo en cuenta la perspectiva de género.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Subvencionar la actividad del Consejo Canario de Colegios de Procuradores para el mantenimiento del Servicio de Recepción de Notificaciones y Traslado de Escritos	Establecer indicadores sobre el enfoque de género, incluyendo variables de desegregación por sexo (en número o porcentaje) en datos facilitados por el Consejo Canario de Procuradores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y clases de actuaciones. - Nº de personas destinatarias finales con inclusión de la variante sexo. 	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	<p>Seguridad y Emergencia – 132A</p> <p>DOTACIÓN ECONÓMICA</p> <p>18.327.727,96 €</p>
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 132 A – Seguridad y Emergencias, se estructura como soporte económico en materia relativa de Seguridad y Emergencias. Cuenta con un Capítulo II, para atender los gastos corrientes en bienes y servicios de la actuación del órgano, un capítulo IV, de transferencias corrientes, un capítulo VI de operaciones de inversión y un capítulo VII que son operaciones de capital. La ejecución en la gestión del programa presupuestario corresponde a la Dirección General de Seguridad y Emergencias, como órgano competente en esta materia en virtud del Decreto 137/2016, de 24 de octubre, (BOC n.º 242, 16/12/2016), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad en relación con la disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias sobre esta materia. En cuanto a las tres grandes áreas que conforman este programa, se distinguen: seguridad, Protección Civil y emergencias.</p> <p>De esta forma, los principales objetivos que persigue el programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la seguridad de los bienes de la Administración. • Garantizar la seguridad ciudadana. • Coordinar los cuerpos de policías locales. • Prestar seguridad pública en parques zoológicos. • Fortalecer la colaboración en el territorio con las administraciones locales en el ámbito de la Protección Civil y la atención de las emergencias. • Incrementar la capacidad de gestión en la prevención y en la planificación de las situaciones de emergencia que puedan afectar a instalaciones, elementos vulnerables y a la población en general. • Mejorar los equipamientos de los recursos operativos del sistema de Protección Civil en Canarias. • Reforzar la coordinación con el voluntariado de protección civil. • Desarrollar mediante proyectos europeos del Sistema de Seguridad y Emergencias de Canarias. • Lograr mayor grado de participación de la ciudadanía en las Administraciones Públicas para la toma de decisiones. • Ser una administración pública innovadora y generadora de conocimiento. • Garantizar los derechos de la ciudadanía mediante el acceso universal y en condiciones de igualdad a servicios públicos efectivos, confiables y de calidad. • Mejorar la capacidad de reacción de los servicios públicos y la resiliencia de la sociedad ante cualquier situación adversa.

	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la APCAC. <p>Finalmente, tal y como recoge el Anexo 8 de la Orden de 12 de julio de 2021 (por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022), para el programa presupuestario 132A – Seguridad y Emergencia, la realización del informe de impacto de género es “pertinente y estratégico para el avance de la igualdad de las mujeres”, por lo que se presenta el presente informe analizado la globalidad.</p>					
1.3. SUBPROG RAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	()					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Seguridad y Emergencias.					
1.5. CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Normativa transversal al Programa 132A.</p> <p>En materia de normativa relacionada con la igualdad explicitada en la memoria del programa presupuestario, destaca la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que pretende hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para continuar avanzando en el logro de una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. En la definición de objetivos y planificación de acciones, se han seguido los principios generales que deben presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan. Para coadyuvar al cumplimiento de este objetivo, la Dirección General de Seguridad y Emergencias, dentro de sus competencias, está obligada a adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, formulando y desarrollando acciones de igualdad entre ambos sexos.</p> <p>El programa 132 A tiene un importante componente de adquisiciones y compras, que vienen reguladas por la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 LCSP. Esta norma fomenta la inclusión de cláusulas sociales en la contratación</p>				

		<p>pública en su parte dispositiva, que permite incluir como posibles criterios de adjudicación o condiciones de ejecución las relacionadas con aspectos sociales, como son favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en el trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por tanto, resultan pertinente su inclusión desde una perspectiva de género para todos los contratos que afecten a mujeres y hombres, e incidan en el acceso y control de recursos, así como aquellos que vayan dirigidos a personas físicas y al público en general.</p> <p>De esta forma, y en la medida de lo posible, se apuesta por la inclusión de cláusulas sociales de género en los pliegos de los contratos, lo que obliga a conocer las características y necesidades diferentes que tienen las mujeres y los hombres a lo largo del desarrollo del objeto del contrato, de modo que se puedan adoptar medidas de acción positiva en favor del colectivo más desfavorecido en el contrato específico de que se trate. Con ello, se busca potenciar el empleo de mujeres y su incremento en puestos de responsabilidad a través de su contratación, principalmente en aquellos sectores donde estén subrepresentadas, así como asegurar las obligaciones legales en materia de igualdad, especialmente en la ejecución de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadoras/es.</p> <p>Normativa relacionada con el Servicio de Formación en los Ámbitos de la Seguridad y Protección Civil.</p> <p>En lo que respecta al Servicio de Formación en los Ámbitos de la Seguridad y Protección Civil, destaca la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p> <p>Con objeto de hacer efectivo este principio, resulta necesario adecuar los criterios de actuación y establecer pautas favorecedoras de la igualdad en los distintos ámbitos, adoptando acciones específicas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguirla.</p> <p>Para ello, se recogen varias acciones y medidas, como la de presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de cursos de acciones formativa, o incluir en las resoluciones de convocatoria de las Acciones Formativas que las mujeres policías puedan acceder a la formación, independientemente de los criterios de selección, ya que esto les permitirá ascender en el escalafón y</p>
--	--	---

		<p>en los puestos de mando, o reservar un número de plazas para mujeres.</p> <p>Normativa relacionada con los Servicios de Protección Civil y Atención de Emergencias.</p> <p>Al respecto, destacan dos ámbitos normativos principales. Por un lado, lo relacionado con los proyectos financiados con cargo a Fondos Europeos (Fondos EIE y REACT-UE principalmente). Los distintos Reglamentos comunitarios para los Fondos EIE (FEDER, FSE, etc.) recogen como principio horizontal la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. En cuanto a los fondos REACT-UE (enfocados a la recuperación verde, digital y resiliente de la economía en un contexto de crisis por la pandemia de COVID-19), el Reglamento (UE) 2020/2221 del Parlamento Europeo y del Consejo, recoge explícitamente que los recursos del REACT-UE “deben utilizarse de conformidad con los principios de desarrollo sostenible y de no ocasionar daños, teniendo en cuenta el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Asimismo, la igualdad entre hombres y mujeres, la transversalidad de la dimensión del género y la integración de la perspectiva de género deben tomarse en consideración y promoverse a lo largo de la ejecución de los programas operativos”.</p> <p>Por otro lado, lo concerniente al voluntariado de Protección Civil, que mediante Decreto 52/2020, de 4 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Agrupaciones Locales de Voluntariado y de Entidades Colaboradoras de Protección Civil de Canarias, regula y asume aquellas cuestiones vinculadas tanto a la observancia de la igualdad entre hombres y mujeres (precisando que las Agrupaciones Locales de Voluntariado de Protección Civil han de ser vigilantes en el respeto de estos principios), como al acceso a la formación que han de recibir, y a la participación de la juventud, tanto en atención a las previsiones de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, como de la Ley 7/2007, de 13 de abril, Canaria de Juventud.</p> <p>Para su cumplimiento, proyectos financiados con fondos europeos, como UMEMAC o el Plan RISKLAB desarrollan acciones en este sentido.</p>
	<p>Datos</p>	<p>Según los últimos datos disponibles, el ámbito de la seguridad se trata de un ámbito profesional altamente masculinizado. En base a los últimos datos publicados (ISTAC, 2012), las mujeres suponían el 9,7% de la plantilla total del cuerpo de Policía Local de Canarias (frente al 8,1% de 2011), siendo la presencia en los puestos más altos del escalafón reducida. Por contextualizar esta proporción respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la presencia de mujeres en la Policía Nacional</p>

	<p>supone aproximadamente el 12% de la plantilla, frente al 7% de la Guardia Civil. En cuanto al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de ámbito autonómico, la Ertzaintza (País Vasco) cuenta con un 12% de mujeres en su plantilla, destacando los Mossos d'Esquadra (Cataluña), con un 21%.</p> <p>En materia de emergencias y seguridad, el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del 112 del Gobierno de Canarias (según datos del Instituto Canario de Igualdad) atendió en 2018 más de 14.000 llamadas en este sentido, de las cuales 7.468 correspondieron a situaciones de peligro y emergencia (un 16% más respecto al año pasado), mientras que 3.663 fueron casos prioritarios y 2.871 para información.</p> <p>Sirvan estos datos como muestra de la relevancia del programa en materia de igualdad, tanto por la paulatina incorporación de la mujer en un ámbito donde su presencia es históricamente reducida (seguridad y emergencias), como en la formación y el servicio que se presta a la sociedad desde los mismos, tanto en materia de sensibilización, como de intervención, protección y asistencia.</p>		
Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
<p>Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>	<p>Presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de cursos de acciones formativas.</p>	<p>N.º de variables desagregadas por sexo disponibles.</p>	
	<p>Incluir en las resoluciones de convocatoria de las Acciones Formativas que las mujeres policías puedan acceder a la formación, independientemente de los criterios de selección, ya que esto les permitirá ascender en el escalafón y en los puestos de mando, o reservar un número de plazas para mujeres.</p>	<p>N.º de mujeres que han accedido directamente a las Acciones Formativas</p>	
	<p>Incrementar la participación de mujeres en las acciones formativas, tanto como alumnas como ponentes.</p>	<p>N.º de mujeres alumnas y ponentes en acciones formativas.</p>	
	<p>Incluir entre las acciones formativas dirigidas a las</p>	<p>N.º de acciones</p>	

<p>Policías de Canarias las relacionadas con violencia de género, formación en la implantación de medidas de igualdad en las plantillas y las relacionadas con la no discriminación por razones de sexo, religión y origen multicultural.</p>	<p>formativas en materia de violencia de género, igualdad en plantillas y no discriminación.</p>	
<p>Incluir en los pliegos de contratación, la cláusula de igualdad, en la que se puntúa las empresas que incluyan la implantación de acciones de igualdad.</p>	<p>N.º de pliegos de contratación en el ejercicio 2022 que incluyen cláusulas de igualdad</p>	
<p>El proyecto Plan RISKLAB (Laboratorio de riesgo), implica el análisis de la diferente vulnerabilidad de la población ante los riesgos de Protección Civil, separando por criterios de sexo, edad, religión, raza, etc., de cara a la implementación de campañas de prevención específicas.</p>	<p>N.º de vulnerabilidades identificadas ante el riesgo de la población según sexo</p>	
<p>Se considerará el criterio de paridad por sexos en la composición del equipo del Proyecto UMEMAC (proyecto Interreg-MAC para la creación de una unidad de Búsqueda y Rescate en Catástrofe).</p>	<p>% de mujeres que componen el equipo del proyecto UMEMAC</p>	
<p>Realización y publicación de una Memoria Anual de Actividad que cuente con estadísticas desagregadas por sexo.</p>	<p>N.º de variables desagregadas por sexo en la Memoria Anual de Actividad</p>	

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>En materia de Seguridad y Emergencias, el conocimiento y la sensibilidad a la dimensión de género resulta especialmente relevante, sobre todo a la hora de informar y preparar a los ciudadanos a través de la autoprotección, la intervención en situaciones de grave riesgo o catástrofe y la organización de las de las entidades públicas y sus servicios para hacer frente a estas. De esta forma, se busca garantizar la adecuada protección de las personas y sus vulnerabilidades, tanto desde el ámbito de quienes prestan los servicios como de quienes son receptores de estos.</p> <p>Desde el punto de vista formativo, dadas las competencias de la Dirección General de Seguridad y Emergencias, se contribuye mediante la formación a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres. Desde la perspectiva de la organización, los Cuerpos de Policía Local y el Cuerpo General de la Policía Autonómica, así como los de Protección Civil, actúan no solo ante situaciones de emergencia, sino también en aquellas relacionadas con delitos e intervenciones relacionadas con la discriminación y el género. Especialmente relevante resulta la colaboración realizada con el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, así como las funciones de información, asistencia y asesoramiento y acogimiento de emergencia que realizan los Cuerpos de Policía Canaria.</p> <p>En cuanto a los colectivos destinatarios, estos son principalmente la población general, así como el propio personal público de las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (especialmente Policía Local y el Cuerpo General de la Policía Canaria) y el Personal de Protección Civil y Emergencias (GES, Bomberos y Voluntarios/as, entre otros/as).</p> <p>Dada la importancia de la población a la que se dirigen alguna de las principales acciones del programa 132 A, resulta relevante el impulso que se está desarrollando en materia de políticas de igualdad, especialmente entre los y las profesionales de emergencias y los cuerpos de seguridad, tanto a nivel de formación e intervención como de prevención de comportamientos sexistas en situaciones de emergencia y catástrofes.</p>	

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Prestando atención a la legislación en materia de igualdad a nivel europeo, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. En un nivel general, se destacan los siguientes actos legislativos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; • Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; • Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; • Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE; • Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo; • Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección, Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo; • Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <p>A nivel estatal, la referencia la marca el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.</p> <p>En el plano de la normativa general básica, destaca la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia Género. Por su relación con el ámbito de actuación del programa 132 A y por su importancia para el cuerpo de Policía Canaria, cabe referenciar el artículo 31 “Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”, que recoge</p>
--	--

literalmente:

“2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.

3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.

4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.”

Por otro lado, es necesario mencionar en su conjunto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su importancia para los resultados del programa, y en base al diagnóstico realizado, destaca el artículo 51, que establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, especialmente lo referente a los mandatos de:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Finalmente, a nivel de Comunidad Autónoma cabe mencionar la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la más reciente Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

En la primera de ellas, destaca el artículo 5, en tanto que establece el mandato general para la transversalidad de género en las políticas públicas. Otros artículos relevantes son el artículo 10, para “promover el lenguaje no sexista e imagen pública de comunicación social y publicidad”, dadas las campañas de comunicación que se realizan con cargo al programa; el artículo 11, que marca la elaboración de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, especialmente relevante en el ámbito de la Seguridad y la Emergencia, ya que son sectores altamente masculinizados; el artículo 13, que guía la contratación pública, cuyos principios tiene en cuenta la memoria del presupuesto, y en general, el capítulo II, que establece la igualdad en el empleo, con especial atención a la subsección 2ª de Igualdad en el sector público, por su relación con la formación que desarrolla el programa.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

En relación con los mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales, se circunscribe el análisis de estos al ámbito sectorial autonómico de Protección Civil y Seguridad Ciudadana.

	<p>En materia de Seguridad Ciudadana, destaca la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales en Canarias, y la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>En lo que se refiere a la Policía Local de Canarias, se pone especial énfasis en garantizar el acceso y la promoción profesional en condiciones de igualdad. Así lo señala el artículo 21, que establece un sistema de ingresos basado en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.</p> <p>En cuanto al Cuerpo General de Policía Canaria, aplica unos principios similares en el artículo 24, que regula el acceso a las diferentes escalas y empleos. En el caso de la formación, el artículo 30 establece las condiciones de acceso más favorables para las personas que conforman el Cuerpo General de Policía Canaria, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. A nivel de actuación, el artículo 18 regula los principios básicos de actuación, dimanantes de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que establece en el punto 1.b):</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Actuarán, en el cumplimiento de sus funciones, de manera equitativa, con neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, sexo, opinión o por cualquier otra circunstancia personal o social.”
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Respecto a las obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad, se toma como referencia la última versión publicada de la “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020” del Gobierno de Canarias.</p> <p>La Dirección General de Seguridad y Emergencias, a través de sus programas presupuestarios, participa principalmente en la consecución de dos ejes estratégicos del plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eje estratégico A. Implantación de la transversalidad de género en la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. • Eje estratégico D. Prevención y eliminación de la violencia de género. <p>En cuanto al eje estratégico A, mediante la elaboración de estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género. Para ello, se visibilizará 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.</p> <p>La aportación respecto al eje estratégico D se concreta en la gestión del sistema de intervención integral frente a la violencia de género. A nivel operativo, implica 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.</p> <p>Por otro lado, dentro del mismo eje D, se establece la participación para combatir el tráfico y la trata de mujeres y la explotación sexual. Para ello, se deben de poner en marcha 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.</p> <p>Finalmente, se apunta al objetivo de conocer la realidad de la violencia de género en Canarias. Para ello, se perseguirá desarrollar estadísticas e investigaciones y difundir sus resultados a instituciones, entidades y profesionales de los ámbitos educativo, sanitario,</p>

	<p>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.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>En base a las obligaciones derivadas de los marcos normativos y programáticos, y tras realizar un análisis e identificación de las obligaciones u orientaciones establecidos, se detallan las acciones y medidas relacionadas con el cumplimiento en materia de igualdad que afecta al programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de acción positiva para impulsar las asistencias de mujeres a los cursos de formación dirigidos a Policías Locales, Policías del Cuerpo General de Policía Canaria, bomberos/as, agentes de medio ambiente y voluntarios/as de Protección Civil. • Inclusión de cláusulas sociales de género en pliegos de los contratos de modo que se puedan adoptar medidas de acción positiva en favor del colectivo más desfavorecido en el contrato específico de que se trate. • Inclusión de cláusulas sociales de igualdad en los pliegos de los contratos que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, • Mantener medidas positivas en las Convocatorias de Concursos-Oposiciones para disminuir la brecha de género en la inclusión de las mujeres en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad autonómicos y en los cuerpos de respuesta a emergencias. • Desagregar las estadísticas por razón de sexo en las Memorias de Formación de Policías Canarias. • Medidas positivas para implementar las variables de sexo y edad en las estadísticas e investigaciones, memorias o notas de prensa para incorporar progresivamente indicadores para el análisis de la dimensión de género, a fin de generar debate público e incentivar la participación de mujeres en los colectivos vinculados a la seguridad y las emergencias en Canarias • Publicar las memorias de participación de mujeres y hombres en las acciones formativas del Plan Anual de Formación en Seguridad y Emergencias.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>En la estrategia de Emergencias y Seguridad, todas las personas habitantes en Canarias, residentes y visitantes se benefician de los servicios públicos de que de manera directa o indirecta se prestan a través de la implantación del modelo de seguridad pública del Plan de Seguridad de Canarias y lo dispuesto en la Ley 9/2007 del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias. Según los últimos datos publicados por el ISTAC, en 2020 la población de Canarias ascendió a 2.175.952 personas, de las cuales 1.099.767 son mujeres (un 51%).</p> <p>El sistema de seguridad pública incluye, entre otras líneas de financiación, parte de la actividad que realiza el Centro Coordinador de Seguridad y Emergencias CECOES 112, gestionado a través de la empresa pública, Gestión Sanitaria y de la Salud GSC, y por otra, el servicio de helicópteros multifuncionales para las labores de atención de incendios y salvamento del Grupo de Emergencias y Salvamento GES.</p> <p>Según los últimos datos publicados en su memoria anual, el CECOES 112 atendió en 2018 más de 716.386 demandas, de las cuales 170.693 corresponden a Seguridad Ciudadana, 48.136 a extinción de incendios, salvamento y rescate y 758 a salvamento marítimo. Como se</p>

ha señalado anteriormente, el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del 112 del Gobierno de Canarias (según datos del Instituto Canario de Igualdad) atendió en 2018 más de 14.000 llamadas en este sentido, de las cuales 7.468 correspondieron a situaciones de peligro y emergencia (un 16% más respecto al año pasado), mientras que 3.663 fueron casos prioritarios y 2.871 para solicitar información.

A estas competencias se suman las del Cuerpo General de la Policía Canaria y a del Grupo de Emergencias y Salvamento GES. La pertinencia de género en el presupuesto del Centro Directivo estaría vinculada, por una parte, a mejorar la perspectiva de género e igualdad en estos colectivos, que de por sí están marcados por una escasa presencia de mujeres.

Especialmente, se trata de incidir en lo relacionado con la formación de las Policías de Canaria y profesionales de emergencias, donde sólo un 10 por ciento de mujeres ocupan plazas de dichas plantillas. A todo ello, contribuyen también los estereotipos vinculados a estas profesiones asociadas tradicionalmente a valores masculinos.

Por otra parte, también desde el ámbito de la formación que se imparte desde el Centro Directivo a las policías locales pretende mejorar dicha perspectiva de género. Sobre todo, tomando en cuenta que se trata de cuerpos jerarquizados a los que se accede por antigüedad y méritos, siendo muy pocas las mujeres que ocupan jefaturas, o ascienden en el escalafón.

Se trata de ahondar en una reflexión sobre cómo mejorar esta situación, que también es extensible a otros cuerpos de profesionales de las emergencias como los bomberos. No tanto así, en las organizaciones de voluntarios de Protección Civil, que también accederán a la oferta formativa del Centro Directivo, con los cambios realizados en la normativa.

Entre los indicadores utilizados y/o propuestos para su utilización, se listan los siguientes:

- N.º de mujeres y hombres en las plantillas de la Policía Local Canaria y Cuerpo General de Policía Canaria según antigüedad y escalafón.
- N.º de mujeres y hombres en las plantillas de profesionales y voluntarios/as de Protección Civil, consorcios de bomberos y otros servicios de emergencia.
- % de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas.
- N.º de acciones de sensibilización y formación relacionada con los colectivos sobre los que se desarrolla la oferta formativa en materia de igualdad.
- N.º de intervenciones de emergencia relacionadas con la violencia de género o la discriminación.

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

En cuanto al análisis de la brecha que muestran los datos sobre la situación entre mujeres y hombres en relación con el programa, existe, como se señalará más adelante, cierta falta de información disponible y segmentada en función del sexo.

Como se ha apuntado anteriormente, las actividades del ámbito de Seguridad y Emergencias se encuentran altamente masculinizadas. En este sentido, según los últimos datos disponibles en el ISTAC (2012), del total de Policías Locales de Canarias, un 90% son hombres (2.902), frente al 9,7% de mujeres, lo que supone una brecha de más de 80,5 puntos porcentuales, o 2.589 personas en términos absolutos.

Según la jerarquía, la escala superior cuenta con un 89,5% de hombres sobre el total (17), frente al 10,5% de mujeres (2), lo que supone una diferencia de 79 puntos porcentuales, o 15

personas en términos absolutos. En el caso de la escala ejecutiva, la brecha entre hombres y mujeres se sitúa en 77,4 puntos porcentuales (un 88,7% de hombres, 126 en términos absolutos, frente al 11,3% de mujeres, 16). Finalmente, la escala básica es la que presenta una mayor brecha, ya que frente al 90,3% que suponen los hombres, las mujeres representan el 9,6% de la plantilla, lo que se traduce en una brecha de 80,7 puntos porcentuales, o 2.464 personas en términos absolutos.

En cuanto al Cuerpo General de Policía Canaria, a falta de culminar los procesos selectivos y formativos abiertos, que aumentarán la plantilla hasta las 300 personas, se aprecia también una brecha de género en la composición de esta. Según los últimos datos disponibles, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 10%, frente al 90% de hombres, lo que arroja una brecha de 80 puntos porcentuales, o de 128 hombres más frente al número de mujeres. Por empleos, 2 de las mujeres ostentan el empleo de oficial y 14 el de Policía (9 son funcionarias en prácticas).

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

No existen estudios específicos dedicados al análisis de la perspectiva de género y su impacto en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad en Canarias o en el de los cuerpos de extinción y emergencias.

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

Existe una brecha de género importante en cuanto al porcentaje de mujeres que acceden a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Por una parte, las profesiones vinculadas a la seguridad y a las emergencias siguen estando condicionadas por estereotipos sociales, que hacen que el ingreso en dichos cuerpos por parte de las mujeres sea mucho menor que el de los hombres. En Canarias, apenas un 10 por ciento de los agentes son mujeres.

Por otro lado, la participación de mujeres en los cursos de formación del Plan de Formación de Seguridad y Emergencias es escasa, lo cual hace que sus ascensos profesionales estén condicionados por dicha participación. Es por ello por lo que se debe analizar cuáles son las razones y los factores que condicionan su participación, y el efecto que produce sobre las diferencias salariales y de oportunidades.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>A modo de mejora, si bien el programa cumple que los aspectos fundamentales de la normativa aplicable en materia de igualdad en los ámbitos de Seguridad y Emergencia, se considera de interés profundizar en lo recogido en la siguiente normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE n.º 289, de 3 de diciembre). • Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (BOC n.º 124, de 17 de junio). • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (BOC n.º 86, de 7 de mayo).
--	--

<p>4.2 DESIGUALDAD ES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>En cumplimiento de los distintos mandatos normativos, y debido a que las razones que causan estas desigualdades resultan comunes al conjunto de la sociedad y la cultura, se pretende continuar trabajando en la paulatina incorporación y promoción profesional de la mujer a los cuerpos de la Policía Local Canaria y del Cuerpo General de la Policía Canaria, así como en el resto de los servicios de Emergencias asociados (Cuerpos de Bomberos, Protección Civil, etc.).</p> <p>Mediante la formación, se continuará practicando el principio efectivo de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la labor interna de los diferentes cuerpos y servicios, como en sus relaciones con la comunidad y la ciudadanía. En este sentido, continúan los esfuerzos combinados para garantizar la seguridad y no discriminación de mujeres, ya sea en el ámbito penal, doméstico o de asistencia en emergencias.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>De cara al progreso del programa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se propone dar un impulso a la sensibilización y a la mejora de las mujeres en el ámbito de la Seguridad y las Emergencias en Canarias, si bien cabe señalar en este punto que el Centro Directivo cuenta con medios limitados para la organización interna de seguimiento de estas acciones debido a la falta de funciones en los puestos de trabajo, y por la carencia de equipos para realizar dichas tareas.</p> <p>Por ello, estas acciones de mejora se enfocan a la formación y divulgación de información, de cara a identificar aquellas áreas de mejora en materia de igualdad a incluir en posteriores ejercicios presupuestarios del programa.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
<p>Sensibilizar y mejorar la situación de las mujeres en el ámbito de participación de la Seguridad y las Emergencias en Canarias.</p>	<p>Publicación de la Memoria de Formación y de las Policías de Canarias con cifras desagregadas de hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de datos publicados</p>	<p>- €</p>
	<p>Impulsar la formación de mujeres que participan en los colectivos de Seguridad y Emergencias</p>	<p>Porcentaje de acciones formativas en las que participan mujeres.</p>	<p>- €</p>
	<p>Realizar estudios para conocer qué tipo de medidas positivas deben introducirse en el ámbito de la Seguridad y las Emergencias en Canarias.</p>	<p>N.º de estudios realizados sobre la igualdad de género</p>	<p>14.000 €</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Seguridad Ciudadana – 132B
	DOTACIÓN ECONÓMICA
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo principal del programa presupuestaria 132 B – Seguridad Ciudadana, es el de prestar soporte económico al área del Cuerpo General de la Policía Canaria. Corresponde a la Dirección General de Seguridad y Emergencias la gestión del programa presupuestario, en virtud de lo señalado por el Decreto 137/2016, de 24 de octubre (por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad) y la disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto (por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias).</p> <p>Cuenta con las partidas presupuestarias vinculadas con gastos corrientes en bienes y servicios para el funcionamiento de la Administración (Capítulo II), y con operaciones de inversión (Capítulo VI).</p> <p>Con la finalidad de un ejercicio efectivo de las competencias correspondientes al Gobierno de Canaria en términos de seguridad pública en la comunidad autónoma, se creó el Cuerpo General de la Policía Canaria mediante la Ley 2/2008, de 28 de mayo del Cuerpo General de la Policía Canaria. Como cuerpo policial dependiente de la comunidad autónoma, se encuadra en el marco del Estatuto de Autonomía de Canarias y de la Ley del Sistema Canario de Seguridad y Emergencia.</p> <p>En el año 2010, se nombró la plantilla inicial de 100 efectivos para el desarrollo de las funciones especificadas en el artículo 19 de Ley del Cuerpo General de la Policía Canarias (Ley 2/2008, de 28 de mayo), colaboraciones con otros cuerpos de seguridad, y con los diferentes departamentos de la Administración de la comunidad autónoma.</p> <p>Sin embargo, dadas estas responsabilidades asignadas, se consideró insuficiente el personal con el que entonces se contaba en el Cuerpo General de la Policía Canaria. Ante este escenario, se hizo necesario el incremento de la plantilla de la Policía Canaria, la cual alcanzó los 148 efectivos, tras la convocatoria de empleo público de los años 2016 y 2018. Actualmente, tras la convocatoria de 2020, y la planificada para ejecutar en 2021, se espera alcanzar una plantilla de 300 mujeres y hombres.</p> <p>Entre los principales objetivos que persiguen el programa, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estructura capaz de asumir el crecimiento del Cuerpo General de la Policía Canaria. • Dar respuesta a las necesidades de las Unidades Operativas del Cuerpo: Menores y Familias, Seguridad Ciudadana, Operativa Móvil (BRIMO), Seguridad Interior y Policía Administrativa y Unidad de Régimen Interior. • Garantizar la Seguridad Ciudadana en Canarias. • Proteger la naturaleza y el medio ambiente. • Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de pesca; ganadería;

	<p>sanidad vegetal; turismo, industria y comercio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con otras instituciones y organismos de la Administración Pública. • Colaboración en materia de menores y familia. <p>En base a lo recogido en el Anexo 8 de la Orden de 12 de julio de 2021 (por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022), se considera que el informe de impacto de género resulta "pertinente y estratégico para el avance de la igualdad de las mujeres" para el programa presupuestario 132 B – Seguridad Ciudadana.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Seguridad y Emergencias.					
1.5. CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>En lo referente a la normativa de igualdad explicitada en la memoria del programa presupuestario, la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p> <p>Al efecto de cumplir con este principio, resulta necesario adecuar los criterios de actuación y establecer pautas favorecedoras de la igualdad en los distintos ámbitos, adoptando acciones específicas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguirla.</p> <p>Por otro lado, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que pretende hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para continuar avanzando en el logro de una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. En la definición de objetivos y planificación de acciones, se han seguido los principios generales que deben presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan.</p> <p>Para ello, la Dirección General de Seguridad y Emergencias, dentro de sus competencias, viene adoptando las medidas necesarias para</p>				

		<p>promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, formulando y desarrollando acciones de igualdad entre ambos sexos.</p> <p>De esta forma, son varias las acciones y medidas que se recogen, como es la de favorecer la incorporación de la mujer en el Cuerpo General de Policía Canaria en las convocatorias de acceso, así como promover la participación en iniciativas con impacto de igualdad de género y contra la violencia de género, dentro del marco de protección y seguridad ciudadana.</p>
	<p>Datos</p>	<p>El sector profesional de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se encuentra altamente masculinizado. En el caso del Cuerpo General de Policía Canaria, a falta de culminar los procesos selectivos y formativos abiertos, que aumentarán la plantilla hasta las 300 personas, se aprecia también una brecha de género en la composición de esta. Según los últimos datos disponibles, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 10%, frente al 90% de hombres, lo que arroja una brecha de 80 puntos porcentuales, o de 128 hombres más frente al número de mujeres.</p> <p>En el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la presencia de mujeres en la Guardia Civil es del 7% (inferior a la del Cuerpo General de Policía Canaria), mientras que en la Policía Nacional la proporción es ligeramente superior (12% de mujeres en plantilla).</p> <p>Atendiendo al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el ámbito de los cuerpos policiales autonómicos, destacan los Mossos d'Esquadra (Cataluña), que cuentan con un 21% de mujeres en su plantilla (una de las cifras más altas de Europa). Por su parte, la Ertzaintza (País Vasco) cuenta con un 12% de mujeres en su plantilla, mientras que en la Policía Foral de Navarra el porcentaje cae hasta el 10%, similar al del Cuerpo General de Policía Canaria.</p> <p>Además de en la conformación de su plantilla, el programa tiene un impacto directo en la igualdad debido a la labor policial de asistencia y prevención que realiza el Cuerpo General de Policía Canaria. Resulta especialmente relevante en el caso de la violencia de género. Según los últimos datos publicados por el INE, el número de mujeres víctimas de violencia de género creció un 1,7% en 2020 en Canarias respecto a 2019, pasando de 1.705 mujeres a 1.734, mientras que en el conjunto nacional se registró una reducción del 8,4%.</p> <p>De esta forma, el programa recoge explícitamente distintas acciones y medidas en materia de igualdad, tanto desde el punto de vista de la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (a la vista de los datos, con un % de mujeres reducido en las plantillas Guardia Civil, Policía Nacional y cuerpos policiales autonómicos), como desde la óptica de garantizar la seguridad de las mujeres y personas necesitadas de especial protección en la sociedad, llevando a cabo estrategias centradas en la disuasión y el control de los agresores, y en la coordinación con los distintos agentes actuantes.</p>

	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación del Cuerpo General de la Policía Canaria	Presentar desagregados por sexo los datos estadísticos recopilados por el Cuerpo General de la Policía Canaria	N.º de variables desagregadas por sexo disponibles.	
		Realizar un análisis diagnóstico por razón del sexo en la Memoria Anual del Cuerpo General de la Policía Canaria, prestando especial atención a su distribución atendiendo a las Unidades Operativas en las que prestan servicio o el empleo que ocupan.	N.º de análisis relacionados con la presencia de mujeres en las Unidades Operativas	
		Garantizar la representación de mujeres en todas las Unidades Operativas del Cuerpo General de la Policía Canaria, incluyendo la intervención (Unidad Operativa Móvil, BRIMO)	% de mujeres en las Unidades Operativas	
		Incorporar en las convocatorias de acceso y en la formación general y continua la materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género entre mujeres y hombres.	% de mujeres que participan	
		Incluir en las convocatorias de acceso, así como en las peticiones de acciones formativas, un porcentaje destinado a la formación de las mujeres.	% de plazas reservadas a mujeres	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	En lo referente a la Seguridad Ciudadana, se aprecia como continúa la desigualdad en el porcentaje de mujeres y hombres que acceden al Cuerpo General de la Policía Canaria, o que ocupan empleos pertenecientes a las escalas superiores y de mando. En este sentido, se hace preciso potenciar la participación de las mujeres en los procesos selectivos que se convoquen al efecto, así como en las distintas acciones formativas que se lleven a cabo, ya que de hecho condiciona la promoción en los diferentes empleos.			

	<p>Por otro lado, resulta especialmente relevante la colaboración realizada con el Sistema Canario de Intervención Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, así como las funciones de información, asistencia y asesoramiento y acogimiento de emergencia que se realizan. En este línea, se busca potenciar la coordinación y puesta en común de las bases de datos con los Servicios Sociales e Igualdad, y con el Observatorio de Violencia de Género.</p> <p>El principal destinatario de las medidas en materia de igualdad contenidas en el programa es la población general, así como los y las profesionales que conforman el Cuerpo General de la Policía Canaria, además de aquellas personas interesadas en ingresar en el mismo. Se distinguen también aquellos colectivos que colaboran habitualmente en la labor que lleva a cabo el Cuerpo General de la Policía Canaria, como son el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policía Local Canaria, Policía Nacional y Guardia Civil), personal de servicios de extinción y emergencias (GES, Bomberos, profesionales y voluntarios/as de Protección Civil, etc.) y otros organismos y entidades de la Administración Pública (Ayuntamientos, Cabildos, resto de Consejerías del Gobierno de Canarias, Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Puertos Canarios, etc.).</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>A nivel europeo, en términos generales, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.</p> <p>A nivel estatal, la referencia la marca el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.</p> <p>En el plano de la normativa general básica, destaca la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia Género. Por su relación con el ámbito de actuación del programa 132 A y por su importancia para el cuerpo de Policía Canaria, cabe referenciar el artículo 31 “Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”, que recoge literalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las

	<p>víctimas.”</p> <p>Por otro lado, es necesario mencionar en su conjunto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su importancia para los resultados del programa, y en base al diagnóstico realizado, destaca el artículo 51, que establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, especialmente lo referente a los mandatos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. • b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. • c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. <p>A nivel de Comunidad Autónoma cabe mencionar la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la más reciente Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p> <p>En la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, destaca el artículo 4, que establece los principios generales que informan la actuación de la Administración pública, entre los que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. 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. • 2. 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. • 3. El reconocimiento de 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. • 4. El fomento de 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. • 5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos. • 6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • 7. La promoción del 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. • 8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones. • 9. El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. • 10. La adopción de 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. • 11. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares. • 12. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa. <p>Por otro lado, el artículo 5 establece el mandato general para la transversalidad de género en las políticas públicas. Otros artículos relevantes son el artículo 10, para “promover el lenguaje no sexista e imagen pública de comunicación social y publicidad”, dadas las campañas de comunicación que se realizan con cargo al programa; el artículo 11, que marca la elaboración de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, especialmente relevante para la Seguridad Ciudadana, ya que es un ámbito de actuación altamente masculinizado; el artículo 13, que guía la contratación pública, y en general, el capítulo II, que establece la igualdad en el empleo, con especial atención a la subsección 2ª de Igualdad en el sector público, por su relación con la ampliación de plantilla en la que se encuentra inmersa el Cuerpo General de la Policía Canaria.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>En relación con los mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales, se circunscribe el análisis de estos al ámbito sectorial de la Seguridad Ciudadana en Canarias.</p> <p>En materia de Seguridad Ciudadana, destaca la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria. En ella, se recogen los principios de igualdad del artículo 24, que regula el acceso a las diferentes escalas y empleos. En el caso de la formación, el artículo 30 establece las condiciones de acceso más favorables para las personas que conforman el Cuerpo General de Policía Canaria, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. A nivel de actuación, el artículo 18 regula los principios básicos de la misma, dimanantes de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que establece en el punto 1.b):</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Actuarán, en el cumplimiento de sus funciones, de manera equitativa, con neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, sexo, opinión o por cualquier otra circunstancia personal o social.” <p>En materia de formación, la Resolución de 26 de octubre de 2009, del Director de la Academia Canaria de Seguridad, por la que se da publicidad al Reglamento de Disciplina</p>

	<p>Académica y de Convivencia del Alumnado de los Cuerpos de Policía, recoge en su artículo 20, en referencia a los deberes de los alumnos en formación, la obligación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “No discriminar a ningún miembro de la comunidad académica por razón de nacimiento, raza, sexo o por cualquier otra circunstancia personal o social.” <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La última versión publicada de la “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020” del Gobierno de Canarias, establece las a las obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad.</p> <p>En este caso, la Dirección General de Seguridad y Emergencias, a través de sus programas presupuestarios, participa principalmente en la consecución de dos ejes estratégicos del plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eje estratégico A. Implantación de la transversalidad de género en la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. • Eje estratégico D. Prevención y eliminación de la violencia de género. <p>En cuanto al eje estratégico A, mediante la elaboración de estadísticas sensibles al análisis de la dimensión de género. Para ello, se visibilizará 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.</p> <p>La aportación respecto al eje estratégico D se concreta en la gestión del sistema de intervención integral frente a la violencia de género. A nivel operativo, implica 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.</p> <p>Por otro lado, dentro del mismo eje D, se establece la participación para combatir el tráfico y la trata de mujeres y la explotación sexual. Para ello, se deben de poner en marcha 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.</p> <p>Finalmente, se apunta al objetivo de conocer la realidad de la violencia de género en Canarias. Para ello, se perseguirá desarrollar 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.</p>
--	---

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>Como se ha señalado, el Cuerpo General de la Policía Canaria tiene como misión principal proteger a las personas, bienes, garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades, velar por la seguridad ciudadana y contribuir a la consecución del bienestar social, colaborando con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Además de lo contenido en el programa, se han incluido módulos de formación específicos relacionados con la Igualdad para promover la difusión de medidas de conciliación familiar, entre otras.</p> <p>En base a las obligaciones derivadas de los marcos normativos y programáticos, y tras realizar un análisis e identificación de las obligaciones u orientaciones establecidos, se detallan las acciones y medidas relacionadas con el cumplimiento en materia de igualdad que afecta al programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de acción positiva para impulsar la asistencia de mujeres a los cursos de formación dirigidos a Policías del Cuerpo General de Policía Canaria. • Inclusión de cláusulas sociales de igualdad en los pliegos de los contratos que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. • Mantener medidas positivas en las convocatorias de oposiciones para disminuir la brecha de género en el Cuerpo General de la Policía Canaria. • Desagregar las estadísticas por razón de sexo.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>La Seguridad Ciudadana afecta a todas las personas residentes en Canarias. Según los últimos datos publicados por el ISTAC, en 2020 la población de Canarias ascendió a 2.175.952 personas, de las cuales 1.099.767 son mujeres (un 51%).</p> <p>La pertinencia de género en el presupuesto estaría vinculada principalmente a mejorar la perspectiva de género e igualdad en el Cuerpo General de la Policía Canaria, así como a fomentar e impulsar la incorporación de la mujer en su plantilla. Especialmente, se trata de incidir en lo relacionado con la formación y acceso, ya que sólo un 10 por ciento de mujeres ocupan plazas de dichas plantillas. Esto se debe principalmente a los estereotipos vinculados a estas profesiones asociadas tradicionalmente a valores masculinos. Así, se trata de ahondar en una reflexión sobre cómo mejorar esta situación, que también es extensible al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.</p> <p>Por otro lado, se pretende continuar y reforzar la labor de prevención y asistencia en materia de igualdad y seguridad. Como se apuntaba anteriormente, la violencia de género en Canarias resulta un problema especialmente relevante. A raíz de los últimos datos publicados por el INE, se constata como el número de mujeres víctimas de violencia de género creció un 1,7% en 2020 en Canarias respecto a 2019, pasando de 1.705 mujeres a 1.734, mientras que en el conjunto nacional se registró una reducción del 8,4%. Al respecto, como apunta el "Instituto Canario de la Mujer en su informe sobre brechas de género en Canarias 2019", "la mayoría de las órdenes de protección se solicitan a instancia de la víctima, seguida de las que se presentan de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal. En lo que respecta a la forma de terminación de los procedimientos judiciales por violencia de género, predomina el sobreseimiento provisional, seguido de la sentencia condenatoria y, en menores índices, el sobreseimiento libre, la elevación al órgano competente y la sentencia absolutoria".</p> <p>En cuanto a los indicadores utilizados y/o propuestos para su utilización, se listan los</p>

	<p>siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres y hombres en la plantilla del Cuerpo General de Policía Canaria según antigüedad y escalafón. • % de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas. • N.º de acciones de sensibilización y formación relacionada con los colectivos sobre los que se desarrolla la oferta formativa en materia de igualdad. • N.º de intervenciones realizadas relacionadas con la violencia de género, la violencia doméstica o la discriminación. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>En el caso del Cuerpo General de Policía Canaria, a falta de culminar los procesos selectivos y formativos abiertos, que aumentarán la plantilla hasta las 300 personas, se aprecia también una brecha de género en la composición de esta.</p> <p>Según los últimos datos disponibles, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 10%, frente al 90% de hombres, lo que arroja una brecha de 80 puntos porcentuales, o de 128 hombres más frente al número de mujeres. Por empleos, 2 de las mujeres ostentan el empleo de oficial y 14 el de Policía (9 son funcionarias en prácticas).</p> <p>No obstante, para un mejor análisis de la brecha que muestran los datos, resulta conveniente disponer de un mayor número de registros relacionados con el sexo, el escalafón, la antigüedad y la Unidad Operativa perteneciente.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No existen estudios específicos dedicados al análisis de la perspectiva de género y su impacto en el Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Como se ha señalado existe una brecha de género importante en cuanto al porcentaje de mujeres que conforman la plantilla del Cuerpo General de la Policía Canaria, donde apenas el 10% de los agentes son mujeres, y muy pocas acceden a los puestos más elevados del escalafón, si bien se establecen medidas para revertir esta tendencia, influyen aspectos sociales y culturales todavía presentes en la sociedad.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Aunque el programa cumple que los aspectos fundamentales de la normativa aplicable en materia de igualdad en el ámbito de la Seguridad Ciudadana, se considera de interés profundizar en lo recogido en la siguiente normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE n.º 289, de 3 de diciembre). • Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (BOC n.º 124, de 17 de junio).

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (BOC n.º 86, de 7 de mayo). • Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. 		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>En cumplimiento de los distintos mandatos normativos, y debido a que las razones que causan estas desigualdades resultan comunes al conjunto de la sociedad y la cultura, se pretende continuar trabajando en la paulatina incorporación y promoción profesional de la mujer en el Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>Concretamente, se pretenden corregir las siguientes desigualdades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la presencia de mujeres en todas las escalas del Cuerpo General de la Policía Canaria. • Garantizar la presencia de mujeres en todas las Unidades Operativas del Cuerpo General de la Policía Canaria y en especial en la Unidad Operativa Móvil, BRIMO. • Igualar la participación de las mujeres en los órganos colegiados del Cuerpo General de la Policía Canaria para toma de decisión <p>Asimismo, se continuará potenciando el principio efectivo de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la labor interna de las distintas Unidades Operativas, como en sus relaciones con la comunidad y la ciudadanía. En este sentido, se mantienen los esfuerzos combinados para garantizar la seguridad y no discriminación de las mujeres y otros colectivos, como son las personas necesitadas de especial protección.</p>		
4.3- REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>De cara al progreso del programa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se propone dar un impulso a la sensibilización y a la mejora de las mujeres en el ámbito de la Seguridad Ciudadana, si bien cabe señalar en este punto que el Centro Directivo cuenta con medios limitados para la organización interna de seguimiento de estas acciones debido a la falta de funciones en los puestos de trabajo, y por la carencia de equipos para realizar dichas tareas.</p> <p>Por ello, se incluyen las siguientes acciones de mejora buscan ampliar y potenciar aquellas áreas de mejora en materia de igualdad a incluir en posteriores ejercicios presupuestarios del programa.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Contribuir a la sensibilización y lucha contra la violencia, especialmente de género, en Canarias	Prestar especial atención a las posibles victimaciones que pudieran sufrir las menores de Canarias en los centros educativos de Canarias, así como en los centros de protección y reforma.	Protocolo de detección e intervención establecido	- €
	Realización de campañas de sensibilización y conocimiento de la prevención de la violencia	N.º de campañas de sensibilización realizadas	- €

de género entre los menores.		
Impartición de actividades en centros educativos con temáticas relacionadas con temas de igualdad de género y materias de género y seguridad	N.º de actividades impartidas	- €
Potenciar la transformación de los roles tradicionales de género mediante una mayor presencia de imágenes, dibujos ejemplos donde aparezcan mujeres policías.	N.º de materiales editados	- €

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN			DOTACIÓN ECONÓMICA			
142A. ACCIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA EN EL EXTERIOR.						
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS			<p>Se trata de realizar una serie de actuaciones, dirigidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Potenciar las relaciones de la Comunidad Autónoma con las administraciones públicas de otros Estados, Comunidades Regiones, sus entes descentralizados, así como las organizaciones Internacionales, así como: -Facilitar y favorecer la puesta en marcha de las acciones que el gobierno de Canarias mantiene a favor de las comunidades de personas canarias residentes en el exterior. -Coordinar las actuaciones de cooperación al desarrollo de los distintos departamentos del gobierno. - Financiar proyectos de cooperación al desarrollo, dirigidos a los sectores más vulnerables de la población fundamentalmente en países de América Latina y África, así como el proyecto "Integra" del programa Operativo de Cooperación Territorial MAC 2014- 2020 y AFRIMAC 2 POMAC 2014-2020 2ª Convocatoria -Potenciar la dimensión exterior de Canarias. -Coordinar las relaciones institucionales y protocolarias del Gobierno -Gestionar los actos institucionales que se ejecuten en el exterior. -Coordinar las delegaciones y Oficinas de las Administración Pública de la CAC y de sus entidades instrumentales dependientes de Presidencia de Gobierno situadas fuera del territorio nacional. -Colaborar en los programas de asistencia a los emigrantes canarios en el exterior y en las situaciones de retorno a Canarias. 			
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS			DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA			
			SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap IV	Cap VI	Cap. VII
			1.- 064G0213. "FUCAEX. GASTOS CORRIENTES. AYUDAS DELEGACIONES DEL GOBIERNO DE CANARIAS EN EL EXTERIOR"	301.854 €		
			2.-064G0959 " FUCAEX. GASTOS CORRIENTES SEDE EN CANARIAS"	195.123		
			3.-157G0011 "FUCAEX. GASTOS DE INVERSIÓN DELEGACIONES".	20.400		
			4.- 207G0148. "FUCAEX. GASTOS DE INVERSIÓN SEDE EN CANARIAS"	1.000,00		
			5.- 064G0217.UNIÓN DE EMIGRANTES RETORNADOS CANARIOS.	12.000		
			6.- 064G1190. GASTOS CONTINGENCIAS ENTIDADES CANARIAS.	40.000,00		
			7.- 206G0102. AFRIMAC 2 POMAC 2014- 2020 2ª CONVOCATORIA		14.408	
			8.- 206G0103. INTEGRA-POMAC 2014-2020 2ª CONVOCATORIA		48.150	
9.-207G0104. VESTIMENTAY OTROS ARTÍCULOS RELACIONADOS.			60.000			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE			VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR			
1.5. CONSEJERÍA			PRESIDENCIA DE GOBIERNO. VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR			

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Artículos 5 y 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)		
	Datos	No existen barreras ni discriminación por cuestiones de género. <input type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones...		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Con este programa presupuestario se trata de dar soporte a una serie de actuaciones dirigidas a financiar :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los gastos derivados del funcionamiento de la Fundación Canaria para la Acción Exterior (FUCAEX y de la delegación del Gobierno de Canarias en Caracas, así como las inversiones a llevar a cabo por éstas, y ello en cumplimiento de la finalidad fundacional de FUCAEX : "el fomento y apoyo de actividades, acciones y programas destinados a reforzar la presencia de la Comunidad Autónoma de Canarias en el exterior y a la promoción de sus intereses en el territorio nacional y en resto del mundo, especialmente, en aquellos Estados con los que se mantienen vínculos y lazos especiales por razones históricas, culturales, económicas o de naturaleza análoga a los mismos. -Proyectos de cooperación al desarrollo dirigidos a los sectores más vulnerables de la población, a través de AFRIMAC2-POMAC 2014-2020 2ª Convocatoria, así como el proyecto "Integra" del programa Operativo de Cooperación Territorial MAC 2014- 2020 (INTEGRA POMAC 2014-2020 2ª Convocatoria) . -La mejora de la calidad de vida y el atendimento de las necesidades básicas de los emigrantes en el exterior y retornados. <p>Por ello, o hay afección de forma directa a las personas físicas, y en cuanto a la asistencia a las necesidades básicas, depende de la situación económica, no existiendo por tanto un trato discriminatorio entre hombres y mujeres.</p>			
3.2. NORMATIVAY PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad			
	Artículo 5 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	Artículo 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.			
3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales				
En tanto en cuanto, se apruebe el próximo plan de estrategias para la igualdad, atenderemos a lo establecido en la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020				
3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Acciones positivas				
<input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales				

	☑ Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones...		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Se trata de un programa presupuestario encuadrado en el grupo P1 (pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc). Los destinatarios finalistas se entiende que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010 de 26 de febrero Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Por todo lo expuesto anteriormente no se considera que en la gestión de este programa presupuestario exista ningún tipo de desigualdad entre mujeres y hombres, que pueda ser determinante de corrección. Por ello, entiende este Centro Directivo que no es necesario llevar a cabo una propuesta de transversalización y/o de incorporación de objetivos específicos de igualdad.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	143 A COOPERACIÓN ECONÓMICA Y AL DESARROLLO	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		5.464.937				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>EL Programa Presupuestario 143A, tiene como objetivo dar soporte presupuestario a una serie de actuaciones a llevar a cabo por el Gobierno de Canarias con los países en vías de desarrollo, fundamentalmente en África y América.</p> <p>Cabe destacar:</p> <p>(1)064G0584 ACTUACIONES DE COOPERACIÓN DE CANARIAS EN AMÉRICA Y ÁFRICA. dirigidos a los sectores de población más vulnerables, destinados a cubrir las necesidades humanas básicas, promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, servicios, educación formación y empleo.</p> <p>(2) 167G0038 FONDO DE COOPERACIÓN</p> <p>Esta convocatoria tienen por finalidad conceder subvenciones para la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo internacionales realizados por ONGS con sede en el territorio canario.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gastos corrientes en bienes y servicios		167.437			
	Transferencias Corrientes			2.152.500		
	Transferencias de Capital					3.145.000
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES EXTERIORES					
1.5. CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO. VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.				
	Datos	<p>Bases reguladoras para financiar proyectos de cooperación al desarrollo internacional en el año 2021.</p> <p>Entre los criterios de valoración de los proyectos se valoran las prioridades horizontales de la Cooperación canaria que son igualdad de género, reducción de las desigualdades y la participación de todos los actores implicados.</p> <p>Eliminar toda barrera de acceso para la asistencia sociosanitaria entre mujeres y hombres... No existen barreras para el acceso a estos centros, dependiendo únicamente de la condición social, económica y de vulnerabilidad</p>				

	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		Proyectos de cooperación al desarrollo internacional (línea de capítulo 4 y proyecto del capítulo 7)	Número de mujeres y hombres beneficiados	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	Alto		
		X Medio		
		Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>064G0584 ACTUACIONES DE COOPERACIÓN DE CANARIAS EN AMÉRICA Y ÁFRICA. dirigidos a los sectores de población más vulnerables, destinados a cubrir las necesidades humanas básicas, promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, servicios, educación formación y empleo.</p> <p>167G0038 FONDO DE COOPERACIÓN: Control de que no se va a a producir algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que se atiende a la situación de mayor o menor grado de dependencia y posición socio económica de las personas a las que va dirigida la subvención existiendo en todos los casos un trato igualitario entre hombres y mujeres. Entre los criterios de valoración de las subvenciones de cooperación al desarrollo se incluye como prioridad la igualdad de género y reducción de las desigualdades.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Artículo 5 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Artículo 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático			
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>064G0584 ACTUACIONES DE COOPERACIÓN DE CANARIAS EN AMÉRICA Y ÁFRICA. dirigidos a los sectores de población más vulnerables, destinados a cubrir las necesidades humanas básicas, promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, servicios, educación formación y empleo.</p> <p>167G0038 FONDO DE COOPERACIÓN: Entendemos que no es necesario llevar a cabo una propuesta de transversalización y/o de incorporación de objetivos específicos de igualdad ya que, por los motivos anteriormente expuestos, no existe discriminación entre mujeres y hombres a la hora de otorgar estas subvenciones</p>			

	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Número de mujeres beneficiarias en los proyectos de cooperación al desarrollo		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Ley 4/2009, de 24 de abril, Canaria de Cooperación Internacional para el Desarrollo.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se estará en todo momento en lograr con las acciones a realizar ODS 5. Igualdad de Género. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, objetivo incluido en la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Estrategia de respuesta conjunta a la cooperación española a la crisis del Covid-19. Análisis de las consecuencias de la crisis en las mujeres y fomentar proyectos que favorezcan la igualdad tras la pandemia.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Establecer como criterio de valoración en la convocatoria de subvenciones para proyectos de cooperación al desarrollo internacional en el año 2022 la incidencia del Covid-19 en las mujeres y dar respuesta a la estrategia conjunta española en materia de cooperación	Número de mujeres y hombres beneficiarias de los proyectos de cooperación.	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	143A. Cooperación Económica y al Desarrollo.			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.845.995,00 €		
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La misión específica de la Dirección General de Asuntos Económicos con África es la de coordinar e impulsar la actividad político-institucional en el ámbito de las relaciones económicas entre Canarias y el continente africano con el objeto de potenciar el papel que Canarias puede jugar con los países africanos de su entorno y contribuir al desarrollo del continente.</p> <p>En virtud de lo anterior, los objetivos que persigue la Dirección General de Asuntos Económicos con África mediante la ejecución del programa presupuestario 143A "Dirección General de Asuntos Económicos con África" son, fundamentalmente, la potenciación del papel de Canarias en el entorno geográfico africano, favorecer que instituciones y empresas internacionales utilicen Canarias como plataforma de servicios hacia África, la diversificación de la economía canaria hacia el continente vecino y la solidaridad en una de las regiones más desfavorecidas del planeta así como el desarrollo de nuestra zona geográfica de referencia con la finalidad de generar paz, democracia, estabilidad y desarrollo.</p> <p>Así mismo, existe la necesidad de formar, sensibilizar y animar a las empresas canarias a emprender acciones de internacionalización como una forma de crecimiento económico y generación de empleo, además de la mejora que esto supone para el posicionamiento de las empresas canarias en los mercados africanos.</p>					
1.3 SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/ PROYECTOS	Ca p. I	Ca p. II	Cap. IV	Cap. VI	Cap. VII
	4000900 P.I.: 154G0030 CASA DE ÁFRICA			619.350,00		
	4430200 P.I.:154G0114 PROEXCA: PLATAFORMA EUROPEAN HUB IN ÁFRICA P.O.			140.000,00		
	4430200 P.I.: 154G1001 PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES			50.000,00		
	4700200 P.I.: 154G1000 INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESAS EN ÁFRICA OCCIDENTAL			50.000,00		
	4480100 P.I.: 154G0086 FUCAEX: GASTOS CORRIENTES Y DE INVERSIÓN ACCIÓN EXTERIOR			142.053,00		4.500,00
	4800200 P.I.: 154G0045 PROGRAMA BECAS CANARIAS ÁFRICA			285.170,00		
	4800200 PROGRAMA BECAS PROFESIONALES			100.000,00		
	4800200 P.I.: 154G0930 AFRICA CANARIAS CHALLENGE COVID 19			125.000,00		
	6409900 P.I.: 156G0181 HEXAGONE (POMAC 2014-2020)				180.000,00	
6409900 P.I.: 166G0208 INFORMACION ESTRATÉGICA				47.000,00		

	CANARIAS HUB IN ÁFRICA		
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1516 DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ECONÓMICOS CON ÁFRICA		
1.5 CONSEJERÍA	SECCIÓN 15 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO		
2. VALORACION DEL PROGRAMA			
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La normativa aplicable en la materia está constituida por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 5.2ª) del Estatuto de Autonomía de Canarias; y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, con especial atención al artículo 4 de la Ley Canaria que recoge los principios generales que informan la actuación de la Administración Pública, destacando dentro de nuestro ámbito competencial la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, fomento de la participación o composición equilibrada, la adopción de medidas necesarias para la eliminación del lenguaje sexista, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones y por supuesto, la transversalidad.</p> <p>Debe igualmente hacerse mención explícita de los artículos 13 y 14 de la Ley Canaria de Igualdad que recogen diversas medidas a aplicar en la contratación pública así como en relación a las ayudas y subvenciones que se conceden por la Administración Pública a fin de fomentar la igualdad de género en cualquier esfera de la actividad económica y social.</p> <p>También hay que considerar el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo</p> <p>Finalmente, habría que mencionar la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025; la Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2013-2020, destacando por lo que a nuestro ámbito competencial se refiere el Eje Estratégico A relativo a la transversalidad de género que incluye medidas para la comunicación e imagen de la mujer, sin olvidar la estrategia canaria de transición igualitaria que se proyecta a 16 años con intención de generar las estructuras necesarias y potenciar el camino hacia la igualdad en Canarias.</p>	

	Datos	<p>En la Memoria del Programa Presupuestario se recogen implícitas medidas de carácter general como pueda ser la valoración del grado de compromiso con la igualdad que mantienen los proveedores y las asistencias técnicas que se contraten o la presentación del Plan de Igualdad de empresa para contratos de más de 15.000 €.</p> <p>Igualmente se recoge como medida a tener en cuenta por la DGAEA prestar atención y cuidado a la imagen, roles y estereotipos que se transmiten de mujeres y hombres en las acciones del programa.</p> <p>Finalmente, el Programa presupuestario recoge para determinadas acciones medidas específicas para el fomento de la Igualdad acompañadas de los correspondientes indicadores de seguimiento.</p> <p>En cuanto al resto de las actuaciones previstas, no se contemplan acciones directas que incidan sobre la igualdad de oportunidades, aunque dicho objetivo se considera transversal en todas las actividades a desarrollar y en la ejecución de los proyectos. Se tendrá en cuenta la normativa de igualdad de oportunidades en materia de contratación y la concesión de ayudas y subvenciones, se promoverá la participación paritaria de hombres y mujeres y se cuidará el uso de un lenguaje adecuado y no sexista en todas las actuaciones.</p> <p>En todas las actividades que se realicen no será tenida en cuenta como válida ninguna decisión que pueda ser negativa o neutra en materia de igualdad.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	1. Capacitación y fomento de la participación de mujeres en el tejido productivo	Introducir criterios de paridad en el Programa de Formación de Formadores.	Entre un 40% y un 60% de formadores mujeres	
		Introducir criterios de paridad en la selección de beneficiarios del proyecto África Canarias Challenge COVID 19	Entre un 40% y un 60% de los beneficiarios deben ser mujeres	
		Introducir criterios de paridad en el Programa de Becas Canarias África.	50% mujeres 50% hombres	
	2. Incentivar el compromiso de las empresas por la igualdad	Incorporar en las cláusulas de los contratos que se celebren criterios de valoración que tengan en cuenta el compromiso por la igualdad de los proveedores y las asistencias técnicas, exigiendo para contratos de más de 15.000 la presentación del Plan de Igualdad de las empresas que liciten.		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	La actuación de la Dirección General en materia de acción económica exterior y cooperación económica con los países africanos incide sobre la población canaria en general y la de aquéllos países africanos con los que se establecen vínculos políticos e institucionales para desarrollar las sinergias necesarias para contribuir a un desarrollo			

	<p>económico sostenible de ambos territorios, así como incide también sobre las empresas e instituciones públicas y privadas que contribuyen a la consecución del indicado objetivo.</p> <p>Respecto al diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres y la relación con las políticas de igualdad, no existe a priori un estudio que permita realizar una descripción para tal diagnóstico; el programa 143A, no tiene ninguna línea de actuación exclusivamente destinada al fomento de la participación de la mujer, por lo que no se dan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a recursos, y participación, normas ni derechos.</p> <p>A pesar de que en el ámbito de la cooperación económica internacional, se tome en cuenta el hecho de que en todos los países las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta, siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue estando muy restringido, en el presente programa presupuestario no contamos con línea específica para la financiación de proyectos de cooperación al desarrollo que puedan atemperar estas desigualdades de oportunidades.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>-Artículo 4 Principios generales que informan la actuación de la Administración pública. Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus competencias:</p> <p>10. La adopción de 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.</p> <p>15. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres</p> <p>-Artículo 13 Contratación pública. 1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.</p> <p>-Artículo 14. Ayudas y subvenciones. 1. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación. 2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas</p>

	<p>discriminatorias por la legislación vigente.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales La Ley 4/2009, de 24 de abril, Canaria de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en su artículo 3 establece como sus objetivos, promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, servicios, educación, formación y empleo</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales -Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2013-2020: Eje Estratégico A.1. Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas; y A.6. Realizar la comunicación y utilizar una imagen institucional dignas e igualitarias de mujeres y hombres -Orientaciones sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo -Estrategia de Transición Igualitaria -Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.1965.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Profundizar en la valoración del grado de compromiso con la igualdad que mantienen los proveedores y las asistencias técnicas. Artículo 13 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres <input checked="" type="checkbox"/> Prestar atención y cuidado a la imagen, roles y estereotipos que se transmiten de mujeres y hombres en las acciones del programa. Artículo 4 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres <input checked="" type="checkbox"/> Incorporar en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. Artículo 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención A pesar de que en el ámbito de la cooperación económica internacional, se tome en cuenta el hecho de que en todos los países las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta, siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue estando muy restringido, en el presente programa presupuestario no contamos con línea específica para la financiación de proyectos de cooperación al desarrollo que puedan atemperar estas desigualdades de oportunidades.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Sin diagnóstico.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Análisis de la situación actual en que se encuentra la mujer en África en el ámbito profesional y de la empresa y especialmente en los países del África Occidental, así como expectativas a medio y largo plazo de su inserción laboral y capacitación profesional,</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Sin diagnóstico.</p>

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 28 recoge la Promoción empresarial de la mujer estableciendo que los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en las distintas esferas empresariales y profesionales y por ende en el mercado de trabajo.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	De cara a su inclusión en su programa presupuestario para el 2023, la Dirección General de Asuntos Económicos con África trabajará en la definición de nuevos objetivos de igualdad que contribuyan a la promoción empresarial de la mujer.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Fomentar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Inclusión de criterios de paridad en las acciones formativas, de asesoramiento y orientación hacia la internacionalización de negocios en África que promueva la Dirección General de Asuntos Económicos con Áfricas	Entre un 40% y un 60% de los beneficiarios deben ser mujeres	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa - 231A - Atención a las Drogodependencias	DOTACIÓN ECONÓMICA 12.690.347,00 €
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad del programa presupuestario es promover una sociedad más saludable y mejor informada en el ámbito del consumo de drogas y otras adicciones.</p> <p>Los objetivos generales según las Áreas de Actuación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área de Prevención y Sensibilización: establecer acciones para reducir los factores de riesgo y aumentar los factores de protección frente al consumo de drogas y otras conductas susceptibles de generar adicción en todos los ámbitos. • Área de Atención Integral: promover y garantizar una atención integral y continuada adaptada a las nuevas realidades de las adicciones y atendiendo a los distintos perfiles de las personas, en especial a aquellas vulnerables, excluidas y/o en riesgo de exclusión social. • Área de Reducción del Daño: reducir o limitar las consecuencias negativas de las adicciones en las personas con dicha problemática. • Área de Incorporación Social y Laboral: promover la participación y la colaboración en los procesos de incorporación social y laboral, de los agentes sociales y económicos, de las instituciones y de las entidades, así como sensibilizar en relación con el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia a las diferentes instituciones públicas. • Área de Soporte y Apoyo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestión del Conocimiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación: promover la formación de calidad a profesionales y diferentes agentes sociales de los distintos ámbitos implicados en el manejo de las adicciones, facilitando una actitud proactiva. ▪ Investigación: impulsar la actividad investigadora sobre el fenómeno de las adicciones en Canarias y de aquellas áreas complementarias de interés a este fenómeno. ▪ Sistema de Información: potenciar un sistema de información integral, integrado, interoperativo y actualizado. ○ Coordinación y Participación: establecer los mecanismos de coordinación a nivel regional, insular y municipal, facilitando la participación de todos los agentes públicos y privados relacionados con el ámbito de las adicciones. ○ Evaluación: diseñar un sistema de evaluación que mida de forma eficiente todas las actuaciones desarrolladas en Canarias relativas al ámbito de las adicciones. ○ Comunicación y Difusión de Acciones: dar a conocer todas las acciones que se realizan en materia de adicciones favoreciendo el intercambio de conocimientos y experiencias, facilitando la 	

	participación de todos los agentes implicados.					
	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	Programa para el Buen Uso de Hipnosedantes en mujeres			90.000,00		
	Formación a la Red Autonómica de Atención a las Adicciones en «Género y Adicciones».			4.804,40		
	Formación interseccionalidad a los recursos <<Género y adicciones en la atención a la salud>>			3.200,00		
	Programa Diviértete Con/Sentido-Hazlo Con/Sentido: Promoción del ocio responsable con justicia de género		400.000,00*			
	Protocolo de Actuación y Coordinación en casos de violencia de género en la Red Autonómica de Atención a las Adicciones			4.804,40		
	(*) Financiación procedente del Pacto de Estado					
	1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Salud Pública Servicio Canario de la Salud				
1.5. CONSEJERÍA	Servicio Canario de la Salud Consejería de Sanidad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	No hay menciones expresas a normativa de igualdad en la memoria del programa presupuestario				
	Datos	No se recogen datos relacionados con la igualdad de manera explícita en la memoria del programa presupuestario.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Abordaje de la estrecha relación de la triada drogas, violencia sexual y ocio nocturno	Programa Diviértete Con/Sentido-Hazlo Con/Sentido. Formación sector de ocio festivo Intervención de promotores/as de ocio responsable Sensibilización y prevención de drogas, violencias sexuales en los contextos de ocio.		400.000,00		

<p>2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Positivo</p>	<p><input type="checkbox"/> Alto</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Medio Se califica de tal forma en concordancia con lo previsto en el punto 2.2 del anexo 8 de la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Canarias para el año 2022, que dispone que se entenderá que corresponde un impacto positivo medio cuando en la memoria "contiene algún objetivo, alguna acción de promoción de la igualdad de género, alude a algunos datos, pero de los que no se pueden inferir diagnóstico alguno, o bien no están directamente relacionados con sus objetivos del programa"</p>
	<p><input type="checkbox"/> Negativo</p>	<p><input type="checkbox"/> Bajo</p>
<p>3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA</p>		
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>El fenómeno de las adicciones debe ser enfrentado como un importante problema de Salud Pública, correspondiendo abordarlo a todas las administraciones públicas y a los distintos agentes sociales y a la sociedad en su conjunto. De ahí que se parta de la consideración de que la coordinación y la colaboración interinstitucional sea imprescindible, así como que la colaboración con los agentes sociales deba ser un elemento clave para dar respuesta adecuada al complejo problema de las adicciones.</p> <p>La ejecución del programa presupuestario se basa en el cumplimiento de lo programado en el III Plan Canario sobre Drogas, instrumento que se configura en la Ley 9/1998, de 22 de julio, sobre prevención, asistencia e inserción social en materia de drogodependencias como el instrumento para la planificación y la ordenación de las actuaciones en materia de drogas que se lleven a cabo en la Comunidad Autónoma de Canarias dándole el carácter de vinculante para todos aquellos agentes que intervienen, ya sean administraciones públicas o entidades privadas e instituciones que desarrollen actuaciones en materia de drogas. En la actualidad, una vez finalizada su elaboración, se encuentra en tramitación el IV Plan Canario sobre Adicciones 2020-2024, que determina la ejecución del programa presupuestario en 2022.</p> <p>La organización funcional se divide en las áreas de Prevención y Sensibilización, cuyas actuaciones se organizarán territorialmente a nivel local y serán los planes insulares y los locales los que definirán, articularán y estructurarán las tareas y responsabilidades de todas las instituciones y agentes sociales que desarrollen actuaciones en los diferentes ámbitos insulares y municipales; y en la de Atención Integral y Reducción del Daño, que tiene como misión garantizar la atención a las personas con problemas de adicciones en iguales condiciones que el resto de la población, disponiendo de todos los derechos recogidos en el ordenamiento jurídico para las personas usuarias de los servicios sanitarios y sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se trata, en los dos ámbitos, de actuaciones concordantes con lo previsto en la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024.</p> <p>La Ley 9/1998, de 22 de julio, sobre Prevención, Asistencia e Inserción Social en materia de Drogodependencias, considera que la actuación pública en materia de drogodependencias debe ir dirigida a la creación de un marco genérico que regule y arbitre los criterios básicos de actuación de las distintas Administraciones Públicas,</p>	

	<p>organizaciones no gubernamentales y los diversos organismos implicados, estableciendo y regulando, en el marco de las competencias que el Estatuto de Autonomía de Canarias asigna al Gobierno en el ámbito territorial de Canarias, las medidas y acciones que permitirán una actuación efectiva de las Administraciones Públicas de Canarias, en el campo de la prevención y asistencia de las situaciones a que dan lugar las sustancias que puedan generar dependencia.</p> <p>En la Comunidad Autónoma de Canarias existen entidades privadas y públicas que gestionan los centros y servicios sociosanitarios de atención a personas en situación de drogodependencias, además de entidades públicas que desarrollan planes de prevención. Por otra parte, el III Plan Canario sobre Drogas (2010-2017) cumple con el mandato del artículo 7 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, en cuanto su contenido, para ser considerado plan estratégico sectorial.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <p>Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, cuya competencia principal es la supervisión del cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con las mujeres y las niñas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984.</p> <p>Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3). PROMOCION DE LA IGUALDAD</p> <p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y el artículo 8 del TFUE. eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través «integración de la dimensión de género»).</p> <p>Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.</p> <p>Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019), entre las que se identifican los marcos normativos que sustentan esta Recomendación y en la que se define el sexismo, incluido el discurso de odio sexista. Aporta directrices para la prevención y medidas para su aplicación. Herramientas generales para su abordaje (legislación y políticas, medidas de sensibilización) y medidas específicas en distintos sectores, incluido el sector público.</p> <p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas").</p> <p>ÁMBITO ESTATAL</p> <p>Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados en los actos de Beijing+20, en 2014.</p> <p>L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Aspectos generales: En cuanto a su ámbito de aplicación. Art. 2.2: «Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o</p>

jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia».

Sobre acciones positivas y quién puede implementarlas. Art. 11:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley».

Dentro del Título II, «Políticas Públicas de Igualdad» se recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 15:

«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades».

El art. 20 recoge la Adecuación de las estadísticas y estudios:

«Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas».

El artículo 35. Dedicado a las subvenciones públicas, dispone:

«Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley».

Aspectos sectoriales:

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

«1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación,

desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria».

La disposición adicional octava modifica la Ley General de Sanidad, introduciendo la redacción que después se recoge en este mismo informe.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 15. Sensibilización y formación.

«1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia».

Artículo 32.3. Planes de colaboración.

«Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud».

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que comienza su Preámbulo diciendo: «La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han

permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española».

Se trata de un Real Decreto Ley que contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres y entre las que es importante destacar:

- Modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.
- Modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.
- Reforma el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.
- Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se trata de la aplicación en el sector público de las medidas planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores, entre las que cabe destacar la equiparación de los permisos por nacimiento de hija o hijo de ambos progenitores.
- Se procede a la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos

Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Aspectos generales:

Artículo 2 relativo al ámbito de aplicación, además de a las diferentes administraciones públicas canarias la ley tiene como destinatarios también a:

«A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las administraciones públicas canarias o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas»

Entre los principios generales que informan la actuación de la Administración pública recogidos en el artículo 4 se encuentra:

«La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres... principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las

políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres».

El capítulo I, Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, artículos 5 al 11, dentro del Título I, Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género se regula:

- Artículo 5, transversalidad de género, *«Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo».*
- Artículo 6, informe de evaluación de impacto de género en el ejercicio de las competencias de los poderes públicos canarios, *«... para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres»* que *«... irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos».*
- Artículo 7. Plan estratégico de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *«... de carácter transversal a todas las políticas y competencias sectoriales y de naturaleza vinculante para todos los departamentos administrativos».*
- El artículo 9 recoge el enfoque de género en el Presupuesto, que *«... será un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, formada por representantes de todas las áreas de gobierno, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Canario de Igualdad, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto»* y *«La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías, y la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias».*

El anexo de la Ley recoge una definición de Presupuestos públicos con enfoque de género:

«Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género».

- El artículo 11 regula las Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género:
 - «1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:*
 - a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.*
 - b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
 - c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.*
 - d) En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y*

	<p><i>género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.</i></p> <p><i>2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.</i></p> <p><i>3. Se dinamizarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.</i></p> <p><i>4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes».</i></p> <p>Artículo 14, relativo a las subvenciones públicas, en las que obliga a «La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación».</p> <p>Aspectos sectoriales:</p> <p>Capítulo IV.- Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social</p> <p>Sección 1.ª Promoción y protección de la salud</p> <p>Artículo 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.</p> <p><i>«1. El sistema sanitario público de Canarias impulsará, en los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.</i></p> <p><i>2. Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.</i></p> <p><i>3. 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, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.</i></p> <p><i>4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.</i></p> <p><i>5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Canarias, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.</i></p> <p><i>6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar.</i></p> <p><i>7. Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.</i></p> <p><i>8. La Administración sanitaria incorporará en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal, una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género.</i></p> <p><i>9. El Sistema Canario de la Salud aplicará de manera especial un lenguaje no sexista, en todas sus formas, y el criterio de eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y</i></p>
--	--

educación para la salud».

Artículo 46. Investigación biomédica.

«1. La Administración autonómica canaria impulsará 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 las mujeres y los hombres.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global».

Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.

«1. La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. El Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, incorporará la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres».

Sección 2.ª Políticas de bienestar social

Artículo 48. Igualdad en las políticas de bienestar social.

«1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

3. Los programas de fomento y apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluirán actuaciones de sensibilización y formación con enfoque de género, junto con medidas estructurales y económicas, como la creación de servicios sociocomunitarios de atención a menores y personas dependientes, con especial atención a los nuevos modelos de familia, a las situaciones de vulnerabilidad, lejanía, ruralidad, carencia de recursos o responsabilidades familiares no compartidas, o la creación de bancos del tiempo en la Red Básica de Servicios Sociales de Canarias para la promoción del voluntariado social y el intercambio de servicios no monetarizados. La creación de bancos de tiempo se hará en coordinación con los cabildos insulares y la Fecam con el objetivo de optimizar los recursos existentes y evitar duplicidades en las diferentes administraciones donde trabajan activamente personal voluntario y organizaciones no gubernamentales».

Artículo 51. Inclusión social.

«1. Los poderes públicos de Canarias, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas».

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género

	<p>Artículo 54. Repercusión de la violencia en la salud. <i>«1. La Comunidad Autónoma de Canarias, a través de la Consejería de Sanidad y mediante revisión del Plan de Salud de Canarias, en su caso, pondrá en marcha los protocolos necesarios para afrontar la violencia de género en sus aspectos sanitarios. 2. Los planes y programas de la Consejería de Sanidad deberán incluir la formación de los profesionales del Servicio Canario de Salud para abordar de forma adecuada la violencia de género en base a las nuevas tipologías que se definen en la presente Ley».</i></p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad Artículo diez Todos tienen los siguientes derechos con respecto a las distintas administraciones públicas sanitarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado por su origen racial o étnico, por razón de género y orientación sexual, de discapacidad o de cualquier otra circunstancia personal o social. <p>Artículo dieciocho (redacción dada por la L. O. 3/2007) Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres. 4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. 7. Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes. 9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género. 15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres. 17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo. <p>Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. En su artículo tercero, entre los principios generales de la acción en salud pública dispone que «...las actuaciones en materia de salud pública incorporarán la perspectiva de género...»</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias. Reprogramación para el periodo 2017-2020. Eje Estratégico F.- Igualdad en la protección y la promoción de la salud de las mujeres y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. En la versión inicial se la Estrategia se explica, que de lo que se trata es de introducir la perspectiva de género en el análisis de la salud, lo que supone reconocer la existencia</p>
--	--

	<p>de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores construidos socialmente.</p> <p>Los objetivos estratégicos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017- 2024, en relación con el género, y dentro del apartado de retos, considera imprescindible:</p> <p>«a) Incorporar de forma efectiva la perspectiva de género como herramienta de análisis de la realidad, en todos los programas, investigaciones e intervención y prevención.</p> <p>b) Implementar una mayor sensibilización respecto a la perspectiva de género.</p> <p>c) Sensibilizar a la sociedad en su conjunto, a fin de fomentar aquellos aspectos que son factores de protección en las mujeres (prudencia, solidaridad, etc) para que sean incorporados también por los hombres.</p> <p>) Promover la prevención y detección precoz de la violencia de género en mujeres drogodependientes y en medios donde se consumen sustancias.</p> <p>e) Impulsar programas centrados en las necesidades de las mujeres (p.ej. en la dependencia a psicofármacos), analizando todos los aspectos ligados al consumo y desarrollando alternativas de tratamiento no farmacológicas.</p> <p>f) El abordaje de las diferencias y especificidades de hombres y mujeres en cada uno de los retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio social: ¿cómo afecta a hombres? ¿y a mujeres? • Nuevas formas de adicción. Diferencias en el uso de los medios, incidencia en hombres y mujeres del juego, diferencias en las formas y usos de las sustancias y los juegos, ... <p>III Plan Canario sobre Drogas.</p> <p>Entre sus principios rectores y criterios generales de actuación recoge «Enfoque de género. Se asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados y hacer posible su efectividad con acciones desarrolladas para conseguir los mismos».</p> <p>IV Plan Canario sobre Adicciones</p> <p>Entre sus principios generales incluye el de la aplicación de la perspectiva de género, entendiendo esta como «...un planteamiento analítico que se centra en desvelar y actuar sobre las desigualdades que son producto del sistema sexo/género y que sitúan en un lugar de subordinación en nuestra sociedad a las mujeres y a lo asimilado como femenino»,</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Integración de la perspectiva de género y de la transversalidad de género en las políticas públicas, en concreto en los aspectos sanitarios y sociales del fenómeno de las adicciones. (Arts.15 LO 3/07 y 5, 45 y 48 L 1/10). 2.- Aplicación de la perspectiva de género a las estadísticas e investigaciones (arts. 20 LO 3/07 y 11 L 1/10). 3.- (Arts. 35 LO 3/07 y 14 L 1/10) valoración de objetivos tendentes a la igualdad de género en las subvenciones públicas. 4.- Aplicar el enfoque de género en la realización del presupuesto (art. 9 L 1/10). 5.- Tener en cuenta las diferentes características de hombres y mujeres para adaptar
--	---

	<p>las prestaciones sanitarias a esas especificidades (arts. 27 LO 3/07 y 45 L 1/10).</p> <p>6.- Impulso de la investigación sanitaria y biomédica con perspectiva de género (arts. 27 LO 3/07 y 46 L 1/10).</p> <p>7.- Formación del personal sanitario en perspectiva de género, especialmente en capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género. (Arts. 27 LO 3/07 y 45 L 1/10)</p> <p>8.- No utilización de lenguaje sexista ni reproducción de estereotipos sexistas en los documentos y soportes que produzca directamente el Servicio Canario de la Salud o a través de terceras personas. (Art. 45 L 1/10).</p> <p>9.- Educación sanitaria al conjunto de la sociedad con perspectiva de género. (Art. 18 LGS).</p> <p>10.- La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. (Art. 18 LGS).</p> <p>10.- Impulsar programas centrados en las necesidades de las mujeres (p.ej. en la dependencia a psicofármacos), analizando todos los aspectos ligados al consumo y desarrollando alternativas de tratamiento no farmacológicas. (E.N.A..)</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Los datos que se recogen se centran en el catálogo común de adicciones del IV Plan Canario sobre Adicciones y de la Estrategia Nacional sobre Adicciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drogas legales: tabaco, alcohol. • Fármacos de prescripción médica y otras sustancias con potencial adictivo. • Drogas ilegales, incluidas las nuevas sustancias psicoactivas. • Adicciones comportamentales relacionadas con la ludopatía (juego presencial y en línea) y videojuegos. • Adicciones comportamentales relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (redes sociales, Internet), así como otras adicciones que vengán contempladas por el Plan Nacional sobre Drogas. <p>Fuentes de los datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EDADES 1995-2019/2020 (Encuesta sobre alcohol y otras drogas en España), en la que se realizaron un total de 17.899 entrevistas de las cuales 526 corresponden a Canarias. - ESTUDES 2019/2020 (Encuesta sobre Uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias en España), en la que se recoge una muestra total de 38.010 estudiantes de secundaria entre 14 y 18 años en 2018, de los cuales 1.328 eran canarios y canarias. - Informe Sobre Adicciones Comportamentales. Juego y uso compulsivo de Internet en las encuestas de drogas y adicciones en España del Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones. - Sistema de información de la Red Canaria de Atención a las Adicciones gestionado por el Servicio de Coordinación Técnica en Adicciones de la Dirección General de Salud Pública del Servicio Canario de la Salud. - Documento de evaluación del III Plan Canario sobre Drogas. <p>Principales resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A la hora de analizar tendencias de consumo de sustancias, el EDADES 1995-2019/2020 expone que en el conjunto del estado español, en el marco temporal de alguna vez en la vida, los hombres registran mayores prevalencias de consumo en todas las sustancias psicoactivas, a excepción de los hipnosedantes con o sin receta y los analgésicos opioides, siendo la diferencia entre ambos sexos alrededor de 8 puntos porcentuales. La sustancia con mayor prevalencia de consumo es el alcohol en ambos sexos (hombres 95,5% y mujeres 90,4%). Por su parte, la sustancia en la que se manifiesta una mayor diferencia es el cannabis, presentando un 46,3% de

hombres frente al 28,7% de mujeres, traduciéndose en una diferencia de casi 20 puntos porcentuales. Seguida por la registrada en el consumo de tabaco próxima a 10 puntos porcentuales (74,9% hombres y 65,1% mujeres). Por último, en comparación con las mujeres (5,6%), también se registra un mayor porcentaje de hombres, aproximadamente el 16%, que ha consumido alguna vez en su vida cocaína polvo y/o base, incrementándose el consumo de la misma respecto a 2017.

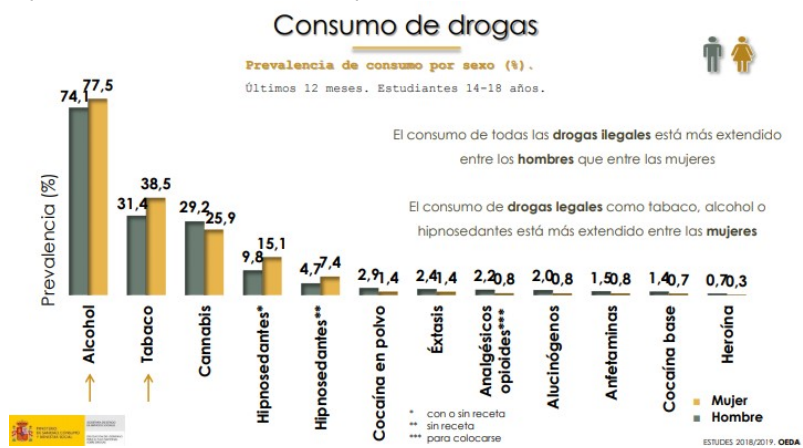
Prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas alguna vez en la vida en la población de 15-64 años, según sexo (%). España, 2019/2020

SUSTANCIA CONSUMIDA	HOMBRES	MUJERES	BRECHA DE GÉNERO
TABACO	74,9	65,1	9,8
ALCOHOL	95,5	90,4	5,1
HIPNOSEDANTES CON O SIN RECETA	18,3	26,8	-8,5
ANALGÉSICOS OPIOIDES CON O SIN RECETA	14,1	16,2	-2,1
CANNABIS	46,3	28,7	17,6
COCAÍNA EN POLVO Y/O BASE	16,4	5,9	10,5

Fuente: EDADES 2019/2020 PNSD

Nota: Datos previos al Covid-19

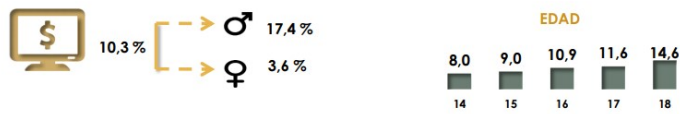
- Considerando el consumo según el sexo de la persona entrevistada, ESTUDES 2018/2019, se observa que las prevalencias obtenidas entre las mujeres superan los registros masculinos en el caso del alcohol, el tabaco y los hipnosedantes, tanto al analizar el consumo en los últimos 12 meses como en los últimos 30 días. Sin embargo, las sustancias ilegales registran mayores prevalencias entre los chicos que entre las chicas.



la frecuencia de juego con dinero de forma presencial existe una importante diferencia por sexo, siendo mayor en los hombres que en las mujeres. Por otro lado, respecto al consumo compulsivo de Internet, en 2018, un 20% de las y los estudiantes de 14 a 18 años realizó un posible uso compulsivo en España. Esta prevalencia es 3,6 puntos porcentuales superior a la del año 2014, pero un punto inferior a la obtenida para el año 2016. Se detectan también las mayores prevalencias a los 18 años, además de que un posible uso compulsivo de Internet es superior entre las mujeres estudiantes.

Jugar dinero

Prevalencia jugar dinero online
(total de estudiantes 14-18 años en el último año)



Prevalencia jugar dinero presencial
(total de estudiantes 14-18 años en el último año)

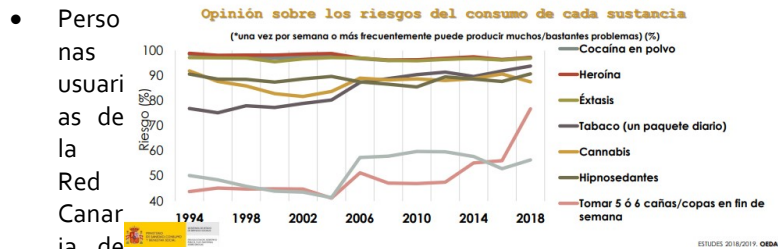


- En cuanto a la percepción de riesgo ante el consumo de drogas según sexo este alcanza proporciones más elevadas entre las mujeres que entre los hombres en todos y cada uno de los casos, pero no se trata de diferencias significativas salvo en los casos de consumo de alcohol y de cannabis, ante la primera de estas sustancias el 54,2% de las mujeres opinan que tomarse 5 o 6 cañas/copas el fin de semana podría producir un gran riesgo para la salud, frente a un 44,0% de los hombres, lo que lleva a registrar una diferencia superior a los 10 puntos porcentuales entre la percepción de riesgo de ambos sexos, mientras que para el caso del cannabis en cuanto al consumo una vez o menos al mes, la diferencia entre hombres y mujeres es de 10 puntos porcentuales (71,1% entre las mujeres frente al 61,1% entre los hombres). Cuando se considera el consumo más frecuente de esta sustancia, la diferencia se ve reducida, pero sigue siendo significativa: el 85,3% de las mujeres piensan que consumir cannabis de manera frecuente produciría bastantes problemas, frente al 77,6% de hombres.

Riesgo percibido

- Aumenta considerablemente la percepción del riesgo* del consumo de alcohol
- Persiste (desde 2010) la consideración del tabaco como más peligroso que el cannabis
- En 2018 ha disminuido la percepción del riesgo* del consumo de cannabis
- Mayor riesgo percibido* por mujeres que por hombres para todas las sustancias

Opinión sobre los riesgos del consumo de cada sustancia



Atención a las Adicciones por sexo y tipo de adicción. 2020.

TIPO DE ADICCIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
OPIÁCEOS	1700	252	1952	74,18 %
COCAÍNA	1991	300	2291	73,81 %
ESTIMULANTES	50	16	66	51,52 %
CANNABIS	1576	355	1931	63,23 %
ALCOHOL	1687	502	2189	54,13 %
NICOTINA	37	35	72	2,78 %
OTRAS	394	188	582	35,40 %

COMPORTAMENTALES	259	52	311	66,56 %
TOTAL	7694	1700	9394	63,81 %

Fuente: CEDRO 2020

- Personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones por sexo e isla de residencia. 2020.

ISLA RESIDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
Fuerteventura	214	43	257	66,54 %
Lanzarote	561	113	674	66,47 %
Gran Canaria	3255	733	3988	63,24 %
La Gomera	25	5	30	66,67 %
El Hierro	8	2	10	60,00 %
La Palma	265	68	333	59,16 %
Tenerife	3119	751	3870	61,19 %
Desconocida	182	50	232	56,90 %
CANARIAS	7629	1765	9394	62,42 %

Fuente: CEDRO. 2020

- Personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones por sexo y tipo de adicción. (Transcurso del año 2021).

TIPO DE ADICCIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
OPIÁCEOS	865	109	974	66,54 %
COCAÍNA	1274	202	1476	66,47 %
ESTIMULANTES	39	11	50	63,24 %
CANNABIS	990	278	1268	66,67 %
ALCOHOL	1020	332	1352	60,00 %
NICOTINA	38	29	67	59,16 %
OTRAS	253	142	395	61,19 %
COMPORTAMENTALES	233	50	283	56,90 %
TOTAL	4712	1153	5865	62,42 %

Fuente: CEDRO. 2021

- En 2015 del total de 269.412 de personas que consumieron «tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir» 104.504 eran hombres y 164.908 mujeres (fuente ISTAC Mujeres y Hombres en Canarias / Salud)
- En el año 2020, las personas usuarias atendidas por las entidades de tratamiento ascendieron a un total de 9.394, con un 83% de usuarios, por casi un 16% de usuarias.
- Desagregación por profesiones ejercidas y sexo de las personas que integran las plantillas de las entidades que conforman la Red de Atención a las Adicciones. 2020.

PROFESIONES SANITARIAS				
PROFESIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
PSICOLOGÍA	21	52	73	-42,47 %
MEDICINA	18	19	37	-2,70 %
FARMACIA	6	11	17	-29,41 %

TÉCNICO AUXILIAR	8	12	20	-20,00 %
ENFERMERÍA	2	0	2	100,00 %
TOTAL	55	94	149	-26,17 %
PROFESIONES NO SANITARIAS				
TRABAJO SOCIAL	8	33	41	-60,98 %
ADMINISTRACIÓN	6	20	26	-53,85 %
OTROS (Educadores, monitores, psicopedagogía...)	38	59	97	-21,65 %
TOTAL	52	112	164	-36,59 %
PROFESIONALES RED DE ATENCIÓN A LAS ADICCIONES				
TOTAL	107	206	313	-31,63 %

Fuente: Red de Atención a las Adicciones. 2020

- Composición de órganos de dirección de las entidades que integran la Red de Atención a las Adicciones. 2020.

PROVINCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
LAS PALMAS	3	7	10	-40,00 %
S/C DE TENERIFE	2	3	5	-20,00 %
CANARIAS	5	10	15	-33,33 %

Fuente: Red de Atención a las Adicciones. 2020

- En lo relativo a la prevención de drogodependencias, la mitad de las entidades que participaron en la evaluación del III Plan Canario sobre Drogas declararon que no aplicaban la perspectiva de género, por falta de formación y conocimiento en su incorporación.

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

- En el grupo de edad de 15 a 64 años y en cuanto a la prevalencia de consumo de sustancias; en todas ellas el consumo es mayoritariamente masculino salvo para el caso de los hipnosedantes, con y sin receta, en el que es mayoritario el consumo femenino.
En 2019 el 26,8% de las mujeres había tomado hipnosedantes con o sin receta frente a 18,3% de los hombres.
- En el grupo de edad de 14 a 18 años en cuanto a la prevalencia de consumos se observa lo siguiente:
 - a) En cuanto a la prevalencia de consumo «alguna vez en la vida» el consumo es mayoritariamente femenino en tabaco, alcohol e hipnosedantes, y masculino en el resto de las sustancias.
 - b) En las prevalencias de consumo «en los últimos 12 meses» y «en los últimos 30 días» coinciden las sustancias en las que el consumo es mayoritariamente femenino con lo señalado para el consumo «alguna vez en la vida».
 - c) En la prevalencia de consumo «diario en los últimos 30 días» el consumo es mayoritariamente femenino en tabaco e hipnosedantes y ya no así en el alcohol.
En relación con el consumo de hipnosedantes 3,4% de las chicas entre 14 y 18 años y el 2,5% de los chicos han consumido diariamente durante los últimos 30 días hipnosedantes.

	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a las personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones en 2019 también el consumo es mayoritariamente masculino en todas las sustancias salvo para el caso de las «benzodicepinas» y en las «compras» son mayoría las mujeres. En concreto, para el caso de las benzodicepinas 93 fueron las mujeres atendidas frente a 89 hombres. • En cuanto al juego de manera presencial y para la población de 15 a 64 años el consumo es mayoritariamente masculino salvo para el «juego anual (una vez al mes o menos)» práctica realizada a por el 21,6% son mujeres encuestadas y el 20,5% de los hombres. Para el juego por internet en todas las frecuencias encuestadas la prevalencia es masculina. • En cuanto a personas usuarias de internet con riesgo elevado de tener un posible uso compulsivo en la población de 15 a 64 años si bien en 2015 era mayoritariamente femenino en 2017 ha variado y ahora es mayoritariamente masculino el perfil de las personas afectadas. • Entre 2014 y 2016 el 83% de las personas atendidas por la Red Canaria de Atención a las Adicciones fueron hombres y un 16% mujeres. En 2020, fueron atendidas aproximadamente un 81% de hombres frente a un 19% de mujeres. • El 65,85% de las personas que componen las plantillas de las entidades integradas en la Red Canaria de Atención a las Adicciones son mujeres y el 34,15% hombres.
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Incorporación a la operación estadística diseñada conjuntamente por el ISTAC y por el ICI «Mujeres y Hombres en Canarias», en su apartado dedicado a la salud, de datos relativos al conjunto de adicciones previstas en los Planes canarios sobre drogas o adicciones y no sólo respecto al alcohol, tabaco y medicinas.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • El consumo es mayoritariamente masculino salvo cuando se trata de las «benzodicepinas, hipnosedantes o pastillas relajantes, tranquilizantes o para dormir» indicadas para el tratamiento de la ansiedad, insomnio, etc. Se trata de un consumo oculto, no ligado al estigma, sino al desconocimiento y a la consideración de su consumo como “normal”, especialmente en mujeres. A ello se añade el hecho de que no existen campañas generalizadas de prevención y sensibilización, como sí ocurre con otras sustancias. • La proporción de hombres y mujeres atendido por la Red Canaria de Atención a las Adicciones (81,2%H y 18,8%M) no se corresponde con los datos de consumos problemáticos. Se precisa avanzar en la adecuación de los servicios y programas a las diferencias de género en adicciones. • Siendo mayoritarios los hombres entre la población atendida el personal de las entidades de atención está conformado mayoritariamente por mujeres.
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Resulta necesario la incorporación de mandatos normativos en materia de igualdad en la redacción de la memoria del programa presupuestario.</p> <p>En aras a la brevedad no se reproducen los mandatos normativos ya antes expuestos en el apartado 3.2 de este mismo informe.</p>

<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>No visualización en la memoria del programa presupuestario de los objetivos, acciones e indicadores de evaluación relacionados con la transversalización de la perspectiva de género que se viene realizando con cargo al programa 231 A.- Atención a las Drogodependencias.</p>
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>El programa presupuestario 231A.- Atención a las Drogodependencias está clasificado en la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, entre los programas P2, aquellos que son «Pertinentes y estratégicos para el avance de la igualdad de las mujeres...».</p> <p>En este sentido, el presupuesto 2022 y por lo tanto las actuaciones contenidas en el mismo, siguen las <i>líneas estratégicas del Plan Nacional sobre Drogas, resaltando la continuidad de los programas que persiguen la prevención de las drogodependencias a través del deporte y la promoción de los hábitos saludables en la etapa infantil y adolescente, el buen uso de las tecnologías para prevenir adicciones relacionadas con las TIC, etc, así como actuaciones innovadoras relacionadas con la intervención terapéutica en prisión, con reclusos drogodependientes de cara a su incorporación social, la aplicación de medidas de incentivación laboral para la contratación de personas con drogodependencias derivadas de las UAD, las actuaciones de formación y preventivas de abuso de drogas en el sector de la hostelería y la estrecha relación de la triada drogas, violencia sexual y ocio nocturno, el abordaje especializado de las adicciones comportamentales, con el objetivo de aunar nuestro territorio en actuaciones preventivas en materia de adicciones desde un punto de vista de desarrollo comunitario, la formación y sensibilización del buen uso de los psicofármacos desde la atención primaria y especializada, abordando la asistencia centrada en la persona y culminar la elaboración y difusión del IV Plan Canario de adicciones que ofrecerá el marco estructural en el que integrar todas las actuaciones desarrolladas desde el Servicio de Coordinación Técnica de atención a las drogodependencias, de la Dirección General de Salud Pública.</i></p> <p>La planificación de actuaciones contenida en el IV Plan Canario sobre Adicciones, tanto en el área de Prevención y Sensibilización como en la de Atención Integral y Reducción del Daño, tienen la perspectiva de género como uno de sus principios informadores, que se ve plasmado en objetivos, acciones e indicadores de evaluación específicos.</p> <p>En lo que a prevención se refiere durante ya varios ejercicios económicos una fuente fundamental de financiación ha procedido del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, financiación que ha permitido el desarrollo de acciones en las que la perspectiva de género es un requisito y que han ayudado a incidir en realidades que desde una mirada tradicional a las «drogodependencias» habrían quedado fuera.</p> <p>Asimismo, se ha venido formando al personal de la Red Autonómica de Atención a las Adicciones en materia de «Género y Adicciones» buscando el garantizar una atención que tenga en cuenta las diferentes especificidades de hombres y mujeres en su relación con las adicciones, así como la propia adecuación de los servicios de atención a esas realidades dispares.</p> <p>La incorporación de esos objetivos, acciones e indicadores derivados de los mandatos normativos en materia de igualdad de género que se están efectivamente realizando a la redacción de la memoria haría que la valoración del impacto de género del programa presupuestario no fuese la de «Positivo-Bajo», pero más allá de eso haría también posible la visibilización de una realidad que la memoria oculta, lo que puede ser entendido, no como una falla del concreto programa presupuestario, sino de la redacción de una memoria que no muestra lo que en relación con la igualdad de género se está haciendo y por tanto financiando, y que de esta manera vulnera la</p>

	obligación de transversalizar la perspectiva de género, también en la redacción de las memorias presupuestarias.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Inclusión de la transversalización de la perspectiva de género en la memoria presupuestaria	Inclusión de objetivos de perspectiva de género en la memoria	Dicotómico (Sí/No)	0,00 €
	Inclusión en memoria presupuestaria de las acciones para la evaluación	Dicotómico (Sí/No)	0,00 €
	Análisis de indicadores de evaluación en la memoria presupuestaria	N.º de indicadores introducidos Inclusión resultados obtenidos (Sí/No)	0,00 €

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	COORDINACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES - 231B			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				71.068.443,00 euros		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Desarrollo de un modelo de planificación para el desarrollo de políticas sociales y por otro lado la intervención de los poderes públicos para una gestión estratégica de las mismas.</p> <p>Articular la cooperación económica y técnica para la financiación de los servicios sociales de atención primaria y comunitaria, colaborando con las Entidades Locales en el cumplimiento de las obligaciones que han de llevar a cabo en relación con la prestación de servicios sociales y la consolidación de la red pública de gestión local.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Cap II – Cap VI		4.281.238,00		1.821.070,00	
	23407902 "Plan Concertado Servicios Sociales"			20.000.000,00		
	"Refuerzo del acceso a los servicios sociales: orientación e itinerarios sociolaborales"			12.000.000,00		
	23411501 "Prestaciones Básicas Servicios Sociales"			10.741.899,00		
	234C8002 "Apoyo a la Ley Canaria de Inserción"			12.000.000,00		
	23400011 "Comisión Española Ayuda al Refugiado. Mant. Ctro. Acogida"			140.143,00		
	234G0119 "Servicios atención a la inmigración"			1.100.000,00		
	234G0176 "Inclusión social personas mayores"			3.850.000		
	234G0250 "Asoc. Internacional Teléfono la Esperanza. At. Mayores"			100.000,00		
	234G0382 "Prog. Interés General Asignación Tributaria IRPF"			3.934.093,00		
	234G0975 "Asoc. APEDECA. Soluc. residenciales tutelados"			400.000,00		
	"Cruz Roja Española. Atención Integral (excl., mayor., habit.)"			700.000,00		

1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN			
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DERECHOS SOCIALES IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Mandatos generales y específicos en las Leyes y planes de igualdad: EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.1.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.4.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.6.1		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		23407902 "Plan Concertado Servicios Sociales	N.º de usuarios	20.000.000,00
		"Refuerzo del acceso a los servicios sociales: orientación e itinerarios sociolaborales"	N.º de usuarios	12.000.000,00
		23411501 "Prestaciones Básicas Servicios Sociales"	N.º de usuarios	10.741.899,00
		234C8002 "Apoyo a la Ley Canaria de Inserción"	N.º de usuarios	12.000.000,00
		23400011 "Comisión Española Ayuda al Refugiado. Mant. Ctro. Acogida"	N.º de usuarios	140.143,00
		234G0119 "Servicios atención a la inmigración"	N.º de usuarios	1.100.000,00
		234G0176 "Inclusión social personas mayores"	N.º de usuarios	3.850.000
		234G0250 "Asoc. Internacional Teléfono la Esperanza. At. Mayores	N.º de usuarios	100.000,00
		234G0382 "Prog. Interés General Asignación Tributaria IRPF"	N.º de usuarios	3.934.093,00
		234G0975 "Asoc. APEDECA. Soluc. residenciales tutelados"	N.º de usuarios	400.000,00
	"Cruz Roja Española. Atención Integral (excl., mayor., habit.)"	N.º de usuarios	700.000,00	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo			

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	LÍNEA DE ACTUACIÓN (ELEMENTO PEP)	DENOMINACIÓN	Nº Beneficiarios	Mujeres	Hombres
	23407902	PLAN CONCERTADO SERVICIOS SOCIALES	454.921	63,61 %	36,39 %
	23411501	PRESTACIONES BÁSICAS SERVICIOS SOCIALES	454.921	63,61 %	36,39 %
	234C8002	APOYO A LA LEY CANARIA INSERCIÓN	454.921	63,61 %	36,39 %
	23400011	COMISIÓN ESPAÑOLA AYUDA AL REFUGIADO. MANT. CTRO ACOGIDA	968	47,83 %	52,17 %
	234G0119	SERVICIOS ATENCIÓN A LA INMIGRACIÓN	322	75,00 %	25,00 %
	234G0176	INCLUSIÓN SOCIAL PERSONAS MAYORES	18.250	70,00 %	30,00 %
	234G0250	ASOC. INTERNACIONAL TELÉFONO LA ESPERANZA. ATENCIÓN A MAYORES	5.263	66,00 %	33,00 %
	234G0382	PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ASIGNACIÓN TRIBUTARIA IRPF	32.793	50,00 %	50,00 %
	234G0975	ASOCIACIÓN APEDECA SOLUCIONES RESIDENCIALES TUTELADOS	12	50,00 %	50,00 %

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.1.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.4.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.6.1.</p>																																																																																																													
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>																																																																																																													
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>																																																																																																													
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☑ Desagregación de datos por sexo</p>																																																																																																													
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p>																																																																																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Poblacion Mayor de 65 años. 2021</th> <th colspan="2">Total</th> <th colspan="2">Hombres</th> <th colspan="2">Mujeres</th> </tr> <tr> <th>Valores abso</th> <th>Porcentaje</th> <th>Valores abso</th> <th>Porcentaje</th> <th>Valores abso</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>2.171.364</td> <td>100%</td> <td>1.073.439</td> <td>100%</td> <td>1.097.925</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Mayor de 65 años</td> <td>361.084</td> <td>16,6%</td> <td>161.597</td> <td>15,1%</td> <td>199.487</td> <td>18,2%</td> </tr> </tbody> </table>	Poblacion Mayor de 65 años. 2021	Total		Hombres		Mujeres		Valores abso	Porcentaje	Valores abso	Porcentaje	Valores abso	Porcentaje	Total	2.171.364	100%	1.073.439	100%	1.097.925	100%	Mayor de 65 años	361.084	16,6%	161.597	15,1%	199.487	18,2%																																																																																		
	Poblacion Mayor de 65 años. 2021		Total		Hombres		Mujeres																																																																																																							
		Valores abso	Porcentaje	Valores abso	Porcentaje	Valores abso	Porcentaje																																																																																																							
Total	2.171.364	100%	1.073.439	100%	1.097.925	100%																																																																																																								
Mayor de 65 años	361.084	16,6%	161.597	15,1%	199.487	18,2%																																																																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">2019</th> <th>AMBOS SEXOS</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> <tr> <th>Esperanza de vida</th> <th>Esperanza de vida</th> <th>Esperanza de vida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65 a 69</td> <td>20,3</td> <td>18,5</td> <td>21,9</td> </tr> <tr> <td>70 a 74</td> <td>16,3</td> <td>14,9</td> <td>17,6</td> </tr> <tr> <td>75 a 79</td> <td>12,6</td> <td>11,4</td> <td>13,6</td> </tr> <tr> <td>80 a 84</td> <td>9,2</td> <td>8,3</td> <td>9,8</td> </tr> <tr> <td>85 a 89</td> <td>6,3</td> <td>5,8</td> <td>6,6</td> </tr> <tr> <td>90 a 94</td> <td>3,7</td> <td>3,5</td> <td>3,8</td> </tr> <tr> <td>95 y más años</td> <td>0,5</td> <td>0,5</td> <td>0,5</td> </tr> </tbody> </table>	2019	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres	Esperanza de vida	Esperanza de vida	Esperanza de vida	65 a 69	20,3	18,5	21,9	70 a 74	16,3	14,9	17,6	75 a 79	12,6	11,4	13,6	80 a 84	9,2	8,3	9,8	85 a 89	6,3	5,8	6,6	90 a 94	3,7	3,5	3,8	95 y más años	0,5	0,5	0,5																																																																											
2019		AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres																																																																																																										
	Esperanza de vida	Esperanza de vida	Esperanza de vida																																																																																																											
65 a 69	20,3	18,5	21,9																																																																																																											
70 a 74	16,3	14,9	17,6																																																																																																											
75 a 79	12,6	11,4	13,6																																																																																																											
80 a 84	9,2	8,3	9,8																																																																																																											
85 a 89	6,3	5,8	6,6																																																																																																											
90 a 94	3,7	3,5	3,8																																																																																																											
95 y más años	0,5	0,5	0,5																																																																																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año 2021</th> <th>TOTAL</th> <th>ESPAÑA</th> <th>EXTRANJERO</th> <th>Resto de UE-27</th> <th>Resto de Europa</th> <th>África</th> <th>América</th> <th>Asia</th> <th>Oceanía</th> <th>Apátridas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AMBOS SEXOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Valores absolutos</td> <td>2.171.364</td> <td>1.884.813</td> <td>286.551</td> <td>125.514</td> <td>39.228</td> <td>29.506</td> <td>72.586</td> <td>19.505</td> <td>129</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>Valores relativos</td> <td>100,0%</td> <td>86,8%</td> <td>13,2%</td> <td>5,8%</td> <td>1,8%</td> <td>1,4%</td> <td>3,3%</td> <td>0,9%</td> <td>0,0%</td> <td>0,0%</td> </tr> <tr> <td>HOMBRES</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Valores absolutos</td> <td>1.073.439</td> <td>931.762</td> <td>141.677</td> <td>62.453</td> <td>18.738</td> <td>18.088</td> <td>32.222</td> <td>10.046</td> <td>67</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Valores relativos</td> <td>100,0%</td> <td>86,8%</td> <td>13,2%</td> <td>5,8%</td> <td>1,7%</td> <td>1,7%</td> <td>3,0%</td> <td>0,9%</td> <td>0,0%</td> <td>0,0%</td> </tr> <tr> <td>MUJERES</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Valores absolutos</td> <td>1.097.925</td> <td>953.051</td> <td>144.874</td> <td>63.061</td> <td>20.490</td> <td>11.418</td> <td>40.364</td> <td>9.459</td> <td>62</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Valores relativos</td> <td>100,0%</td> <td>86,8%</td> <td>13,2%</td> <td>5,7%</td> <td>1,9%</td> <td>1,0%</td> <td>3,7%</td> <td>0,9%</td> <td>0,0%</td> <td>0,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Año 2021	TOTAL	ESPAÑA	EXTRANJERO	Resto de UE-27	Resto de Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas	AMBOS SEXOS											Valores absolutos	2.171.364	1.884.813	286.551	125.514	39.228	29.506	72.586	19.505	129	83	Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,8%	1,8%	1,4%	3,3%	0,9%	0,0%	0,0%	HOMBRES											Valores absolutos	1.073.439	931.762	141.677	62.453	18.738	18.088	32.222	10.046	67	63	Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,8%	1,7%	1,7%	3,0%	0,9%	0,0%	0,0%	MUJERES											Valores absolutos	1.097.925	953.051	144.874	63.061	20.490	11.418	40.364	9.459	62	20	Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,7%	1,9%	1,0%	3,7%	0,9%	0,0%	0,0%
Año 2021	TOTAL	ESPAÑA	EXTRANJERO	Resto de UE-27	Resto de Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas																																																																																																				
AMBOS SEXOS																																																																																																														
Valores absolutos	2.171.364	1.884.813	286.551	125.514	39.228	29.506	72.586	19.505	129	83																																																																																																				
Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,8%	1,8%	1,4%	3,3%	0,9%	0,0%	0,0%																																																																																																				
HOMBRES																																																																																																														
Valores absolutos	1.073.439	931.762	141.677	62.453	18.738	18.088	32.222	10.046	67	63																																																																																																				
Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,8%	1,7%	1,7%	3,0%	0,9%	0,0%	0,0%																																																																																																				
MUJERES																																																																																																														
Valores absolutos	1.097.925	953.051	144.874	63.061	20.490	11.418	40.364	9.459	62	20																																																																																																				
Valores relativos	100,0%	86,8%	13,2%	5,7%	1,9%	1,0%	3,7%	0,9%	0,0%	0,0%																																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Año 2021</th> <th colspan="2">AMBOS SEXOS</th> <th colspan="2">Hombres</th> <th colspan="2">Mujeres</th> </tr> <tr> <th>V. Absolutos</th> <th>V. Relativos</th> <th>V. Absolutos</th> <th>V. Relativos</th> <th>V. Absolutos</th> <th>V. Relativos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTAL</td> <td>2.171.364</td> <td>100,0%</td> <td>1.073.439</td> <td>49,4%</td> <td>1.097.925</td> <td>50,6%</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>1.549.288</td> <td>100,0%</td> <td>764.106</td> <td>49,3%</td> <td>785.182</td> <td>50,7%</td> </tr> <tr> <td>Resto de España</td> <td>183.846</td> <td>100,0%</td> <td>97.040</td> <td>52,8%</td> <td>86.806</td> <td>47,2%</td> </tr> <tr> <td>Otro país</td> <td>438.230</td> <td>100,0%</td> <td>212.293</td> <td>48,4%</td> <td>225.937</td> <td>51,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Año 2021	AMBOS SEXOS		Hombres		Mujeres		V. Absolutos	V. Relativos	V. Absolutos	V. Relativos	V. Absolutos	V. Relativos	TOTAL	2.171.364	100,0%	1.073.439	49,4%	1.097.925	50,6%	Canarias	1.549.288	100,0%	764.106	49,3%	785.182	50,7%	Resto de España	183.846	100,0%	97.040	52,8%	86.806	47,2%	Otro país	438.230	100,0%	212.293	48,4%	225.937	51,6%																																																																					
Año 2021		AMBOS SEXOS		Hombres		Mujeres																																																																																																								
	V. Absolutos	V. Relativos	V. Absolutos	V. Relativos	V. Absolutos	V. Relativos																																																																																																								
TOTAL	2.171.364	100,0%	1.073.439	49,4%	1.097.925	50,6%																																																																																																								
Canarias	1.549.288	100,0%	764.106	49,3%	785.182	50,7%																																																																																																								
Resto de España	183.846	100,0%	97.040	52,8%	86.806	47,2%																																																																																																								
Otro país	438.230	100,0%	212.293	48,4%	225.937	51,6%																																																																																																								

TOTAL USUARIOS DEL PLAN CONCERTADO		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
419.473	167.887	251.586
PRESTACIÓN DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
625.145	204.287	420.858
PRESTACIÓN AYUDA A DOMICILIO		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
51.568	17.691	33.877
PRESTACIÓN DE ALOJAMIENTO ALTERNATIVO		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2.973	1.479	1.494
PRESTACIÓN PREVENCIÓN E INSERCIÓN		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
243.619	88.847	154.772
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS		
TOTAL	HOMBRES	MUJERES
89.493	29.001	60.492

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

Las mujeres mayores de 65 años son numérica y porcentualmente mas numerosas que los hombres por lo que constituyen un colectivo mas demandante de servicios que el de los hombres. En cuanto a población inmigrante . Decir que porcentual mente está población en Canarias tiene mas peso que en la mayoría de Comunidades Autónomas del país. No obstante no hay diferencias significativas por género. Excepto para determinadas regiones del mundo del que provienen

La población atendida en los servicios sociales de base está muy feminizada, constituyendo en algunos casos casi el doble de la población masculina.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

Datos sobre los refugiados/as

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

La población de mujeres mayor de 65 años es mas numerosa que la de los hombres , pero este hecho no puede ser considerado como discriminante ya que está relacionado con la mayor esperanza de vida de las mujeres. Mayor esperanza de vida asociada a factores que no parecen suponer fuente de discriminación negativa para las mujeres.

No obstante, en la población atendida por los servicios sociales de base es evidente que las mujeres requieren mas atención que los hombres por sufrir mayor precariedad social.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR

4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PLANIFICACIÓN Y APOYO A LOS SERVICIOS SOCIALES - 231C			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.265.145,00 euros		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Facilitar el soporte de personal y material que permitan la realización de los trámites administrativos necesarios para el desarrollo de las políticas sociales objeto de competencia de la Dirección Generales de Derechos Sociales e Inmigración.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap III	Cap. VI	Cap. VII
	CAPÍTULO II		1.043.145,00			
	CAPÍTULO III			2.000,00		
	CAPÍTULO VI				220.000,00	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DERECHOS SOCIALES IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input type="checkbox"/> Alto			
			<input type="checkbox"/> Medio			
			<input type="checkbox"/> Bajo			
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN						

.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PRESTACIONES Y OTRAS AYUDAS SOCIALES - 231G			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				4.354.829,00 euros		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Gestión de la protección de la Seguridad Social, en las prestaciones no contributivas en sus modalidades de Invalidez y Jubilación.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap III	Cap. IV	Cap. VII
	CAPÍTULO II		2.710.866,00			
	CAPÍTULO III			5.000,00		
	CAPÍTULO VI				1.638.963,00	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DERECHOS SOCIALES IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo			<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
				<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
				<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN						
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad					
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales					
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales					
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático					

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231H PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁREA DEL MENOR Y LA FAMILIA	DOTACIÓN ECONÓMICA
	231K PROGRAMA DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS JUDICIALES DE MENORES INFRACTORES	112.166.914,00 34.456.103,00
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Las líneas de la política social de la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de Infancia y Familia están contenidas en la Estrategia Canaria de Infancia, Adolescencia y Familia (2019-2023), aprobada por Acuerdo de Gobierno de 13 de mayo de 2019 (BOC nº 100, de 27 de mayo).</p> <p>En este documento se ordena y se da contenido a la ejecución de las competencias propias de este centro directivo, y, a su vez, se definen las líneas de actuación a desarrollar con la finalidad de respetar los derechos de la infancia y promover el bienestar social de la infancia, la adolescencia y las familias, así como mejorar la calidad de los servicios de orientación, atención y apoyo con un tratamiento integral que abarque todas las áreas relacionadas con dicho bienestar.</p> <p>Los objetivos de ejecución son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Establecer un marco general que articule, justifique y detalle las líneas de actuación a seguir en materia de Infancia y Familia en las políticas sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Dicho marco general debe servir, a su vez, de marco de referencia para los objetivos estratégicos y actuaciones propuestas en los Planes insulares y municipales de Infancia y Adolescencia en dicha comunidad. 2) Promover la difusión y el pleno cumplimiento de los derechos y reconocimiento de las obligaciones de los niños, niñas y adolescentes residentes en Canarias, avanzar en su protección y la promoción de sus capacidades en espacios de educación en valores que permitan su desarrollo integral y creciente autonomía como ciudadanía plena. 3) Contribuir a la recuperación demográfica de la población infanto-juvenil en toda Canarias mediante políticas de conciliación personal, familiar y laboral, un reparto igualitario de las responsabilidades familiares y el incremento en la oferta de plazas públicas del primer ciclo de la educación infantil. 4) Desarrollar políticas de familia que proporcionen las condiciones necesarias para el ejercicio positivo de las responsabilidades parentales, de modo que se fomenten relaciones con los hijos y las hijas basadas en el afecto, el apoyo y la comunicación, la estimulación y la estructuración en rutinas, el establecimiento de límites, así como la supervisión y el acompañamiento en su vida cotidiana. 5) Romper el ciclo intergeneracional de la pobreza y exclusión en la infancia y adolescencia mejorando la cobertura y calidad de los servicios y apoyos en la familia, con políticas sociales que favorezcan el empleo, la vivienda, ayudas a la dependencia, la educación, la salud, y en espacios digitales, comunitarios y de ocio. 6) Asegurar la sostenibilidad de los servicios, programas y recursos, facilitando la continuidad de los y las profesionales que los atienden y garantizando espacios de reflexión sobre su práctica profesional para posibilitar la incorporación y difusión de las buenas prácticas en el servicio. 7) Mejorar la planificación y coordinación interadministrativa, intersectorial e intra-institucional con el fin de lograr una mayor sinergia y efectividad del sistema de apoyo a la infancia y las familias en todos sus ámbitos, incorporando la evaluación del impacto de las políticas públicas en materia de Infancia y Familia. 8) Impulsar el sistema de garantía de calidad en los servicios, recursos y programas ofertados con el fin de aportar evidencias a las Administraciones competentes sobre su efectividad y eficiencia, así como realizar planes de mejora de los mismos. 	

	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	2317.231H.01 Lucha contra la Pobreza Infantil: Reducir la tasa AROPE para la infancia al 13% (ODS 1 Proyecto DPO 1)			9.661.462,00		
	2317.231H.02 Desarrollar políticas que aseguren la efectividad de los derechos de la infancia, promoviendo de modo prioritario la parentalidad positiva, teniendo en cuenta la diversidad familiar y desde una perspectiva integral. (ODS 1 Proyecto DPO 2)		1.321.802,00	1.226.612,00		
	2317.231H.03 Mantener y mejorar la calidad de plazas en Escuelas Infantiles y otros servicios de atención a la primera infancia (ODS 4 Proyecto DPO 3)		1.434.920,00	425.432,00	500.000,00	
	2317.231H.04 Diseñar y adoptar medidas de protección social que contribuyan a lograr la igualdad de oportunidades de los niños y niñas extutelados, especialmente los niños y niñas migrantes (ODS 10 Proyecto DPO 4)			1.500.939,00		
	2317.231H.05 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños y las niñas en toda Canarias (ODS 16 Proyecto DPO 5)		814.818,00	279.000,00		
	2317.231H.06 Aumentar el acogimiento familiar en relación al total de menores acogidos por encima del 70%, y mantenimiento de plazas en Acogimiento residencial para colectivos especialmente vulnerables o con necesidades específicas. (ODS 16 Proyecto DPO 6)		7.565.920,00	12.299.711,00	116.897,50	
	2317.231H.07 Mantener plazas de acogida de emergencia a Menores Migrantes y garantizar un atención de integral y de calidad (ODS 16 Proyecto DPO 7)		981.120,00	73.084.000,00		

	2317.231K.01 Garantizar los derechos de los Menores Infractores, impulsando la mejora del sistema de Justicia Juvenil (ODS 16 Proyecto DPO 8)		30.298.903,00	2.099.591,00	2.057.609,00	
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y LA FAMILIA					
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUEVENTUD.					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La Estrategia está en consonancia con la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias en su Título I, Cap. 2 (art. 12, 13 y 14) y Título V, Cap. 7 (art. 147) en la que se garantizan los derechos de todas las personas a recibir protección social, jurídica y económica para atender a las diferentes modalidades de familia, a las personas menores de edad y a las personas jóvenes.</p> <p>La Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias, en aplicación de los principios de igualdad que deben regir toda la actuación administrativa.</p> <p>Las políticas contenidas en la Estrategia están auspiciadas por el Consejo de Europa: Recomendación Rec (2006)19 sobre Políticas para Apoyar el Ejercicio de la Parentalidad Positiva y la Recomendación Rec (2011)12 sobre los Derechos de los niños y la Calidad de los Servicios Sociales de Apoyo a la Infancia y las Familias.</p> <p>Asimismo, se basa en la línea política de la Comisión Europea en su Recomendación del 20 de febrero de 2013 a los Estados sobre la Pobreza Infantil: Invertir en los niños - romper el ciclo de la desigualdad, y en la Estrategia 2020 con indicadores y políticas para la infancia.</p> <p>De igual modo, la Estrategia se alinea con la Agenda 2030 que incorpora de manera prioritaria la perspectiva de los derechos de la infancia e incide en lograr la máxima protección de todos los niños, niñas y adolescentes, bajo la consigna de "no dejar atrás" a la infancia más vulnerable.</p> <p>La Estrategia parte del Diagnóstico Previo de la Situación de la Infancia y las Familias en Canarias, realizado por la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en el año 2018.</p> <p>En el mencionado estudio se marco como uno de los ejes análisis: "Oportunidad, desigualdad y exclusión social, para describir la diversidad de escenarios sociodemográficos en términos de oportunidades que se brindan a las personas y la restricción o privación de las mismas que caracterizan a los grupos con desigualdad y exclusión social". Los datos recabados en este apartado y su vinculación con el resto aportaron datos sobre la situación de las familias apareciendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de mayor desigualdad económica entre clases sociales y de un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que van asociados a la convivencia con menores de edad, principalmente en familias monoparentales encabezadas por la mujer. • Tendencia al alza de los embarazos de adolescentes, tendencia que venía siendo decreciente desde 2007, concentrando el 10% de embarazos de menores de toda España, que debe ser objeto de seguimiento y de reflexión dado su profundo impacto en el desarrollo de las adolescentes. 				

	Datos	Respecto a los dos programas de esta Dirección General a través de Programa 231H son atendidos anualmente una media de 18.000 menores (60% niños y 40% niñas, a través de 231 K una media anual de 3.000 adolescentes y jóvenes (80% hombres 20% mujeres).		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	2317.231H.01 Lucha contra la Pobreza Infantil: Reducir la tasa AROPE para la infancia al 13% (ODS 1 Proyecto DPO 1)	Mantenimiento en la cofinanciación a los Equipos Municipales Especializados de Atención a Menores y Familias así como de los Centros y Servicios de día. Actuaciones de intervención orientadas a la lucha contra la Pobreza Infantil	Indicador AROPE según umbral de pobreza	9.661.462,00
	2317.231H.02 Desarrollar políticas que aseguren la efectividad de los derechos de la infancia, promoviendo de modo prioritario la parentalidad positiva, teniendo en cuenta la diversidad familiar y desde una perspectiva integral. (ODS 1 Proyecto DPO 2)	Subvenciones directas a determinados recursos preventivos o de intervención con menores y familias en alta vulnerabilidad social. Ayudas a familias en situación de dificultad social mediante programas específicos de intervención según las necesidades detectadas.	Menores atendidos por proyecto	2.548.414,00
	2317.231H.03 Mantener y mejorar la calidad de plazas en Escuelas Infantiles y otros servicios de atención a la primera infancia (ODS 4 Proyecto DPO 3)	Mantenimiento de las 13 Escuelas Infantiles dependientes del Gobierno de Canarias Subvenciones a Entidades Colaboradoras para la atención a la primera infancia más vulnerable	Número de menores atendidos en las EEII dependientes del GobCan	2.360.352,00
	2317.231H.04 Diseñar y adoptar medidas de protección social que contribuyan a lograr la igualdad de oportunidades de los niños y niñas extutelados, especialmente los niños y niñas migrantes (ODS 10 Proyecto DPO 4)	Financiación, mediante subvención, de Entidades Colaboradoras que lleven a cabo en todas las islas la atención a las personas jóvenes extuteladas, a través de programas inclusivos que ofrezcan seguimiento socioeducativo, inserción socio-laboral, apoyo psicológico y ayudas económicas con	Nº de Jóvenes que cuentan con medidas de apoyo por parte de la Administración	1.500.939,00

		especial atención a jóvenes con discapacidad o trastorno mental		
	2317.231H.05 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños y las niñas en toda Canarias (ODS 16 Proyecto DPO 5)	Acciones que permitan la prevención, detección e intervención educativa y socio-sanitaria, en su caso, del maltrato y de la explotación infantil, así como de la violencia entre iguales	Nº de menores de edad víctimas de maltrato en cualquier el ámbito (maltrato físico, maltrato psicológico, abuso sexual y negligencia)	1.093.818,00
		Atención a menores víctimas de abuso y/o explotación sexual mediante recursos específicos que se financiarán mediante contrato.		
	2317.231H.06 Aumentar el acogimiento familiar en relación al total de menores acogidos por encima del 70%, y mantenimiento de plazas en Acogimiento residencial para colectivos especialmente vulnerables o con necesidades específicas. (ODS 16 Proyecto DPO 6	Continuación del Programa Canario de Acogimiento Familiar, con las acciones de difusión, captación, apoyo y seguimiento	Nº de Menores de edad con medida de protección, por topología de las medidas	19.982.528,50
		Mantenimiento y especialización de la red de recursos de Acogimiento Residencial en función de las características de los menores.		
		Dotar de apoyo técnico a la intervención durante los procesos adoptivos, tanto nacionales como internacionales, mediante la realización de los tratamientos psicoterapéuticos. Formación preadoptiva sobre la concienciación de este proceso y sus dificultades y apoyo a la búsqueda de orígenes biológicos		
	2317.231H.07 Mantener plazas de acogida de emergencia a Menores Migrantes y garantizar un atención de integral y de calidad (ODS 16 Proyecto DPO 7)	Mantenimiento de las plazas de acogimiento residencial en determinados Cabildos Insulares a través de subvenciones nominadas, para la atención de Menores Migrantes.	Nº de Menores Migrantes en acogimiento residencial	74.065.120,00

		Mantenimiento y apertura de recursos residenciales para Menores Migrantes en el caso de que la afluencia de menores inmigrantes lo haga necesario.		
	2317.231K.01 Garantizar los derechos de los Menores Infractores, impulsando la mejora del sistema de Justicia Juvenil (ODS 16 Proyecto DPO 8)	Firma de convenios con Entidades Colaboradoras para la ejecución de las medidas dictadas por los jueces a los menores infractores y actividades ligadas a esta competencia. Se pretende aumentar el número de plazas y adecuarlas a las medidas dictadas en función de los delitos cometidos	Nº medidas impuestas por los jueces a menores al año	34.456.103,00
		Diseño e implantación progresiva de programas y servicios coordinados y adecuados que den respuesta a cada uno de estos objetivos, coordinando Departamentos del Gobierno de Canarias especialmente Sanidad y Educación	Nº de menores infractores	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	Alto X Medio Bajo		
	Negativo			
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Las Políticas Públicas en materia de Infancia y familia tienen por objeto garantizar los derechos de los niños y las niñas de manera que sean sujetos activos de su propio desarrollo, reciban el apoyo y la protección de la familia, de la sociedad y de las instituciones en igualdad de oportunidades en el acceso a la salud, educación, servicios sociales, participación y ocio, independientemente del lugar del territorio en el que residan, su sexo, origen cultural o discapacidad.</p> <p>De este modo, teniendo en cuenta que este programa presupuestario incide de forma directa en los niños y las niñas, afecta al acceso a los recursos y puede incidir en la modificación de los roles y estereotipos de género, se entiende que es pertinente y debería obtener un resultado positivo sobre el colectivo de menores y sus familias.</p>			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Según lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, los poderes públicos incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por tal motivo, en el proceso de tramitación de proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de impacto de género del contenido de las mismas.</p> <p>En el apartado 3 del mismo artículo 6 se señala que dicho informe irá acompañado de indicadores sensibles al análisis de la dimensión de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y contrarrestar los posibles impactos negativos que se detecten sobre mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades encontradas, promoviendo, de esta forma, la igualdad entre los sexos.</p> <p>Asimismo, el Decreto 15/2016, de 11 de marzo, del Presidente, 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, contempla, en su Anexo relativo a la tramitación de normativas con rango de ley y reglamentarias (norma 2ª 2c) y novena 1e), respectivamente), incluir en la documentación que acompaña dicha tramitación un informe sobre el impacto por razón de género.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de la Dirección General de Protección a la Infancia y a la Familia, debe continuar ejerciendo sus competencias establecidas en la ley 1/1997, de atención integral a los menores y a las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia (BOE nº 175 de 23 de julio) y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la familia (BOE nº 180 de 29 de julio) que supone un nuevo marco jurídico que ha dotado de contenido el concepto del interés superior del menor y situado la consideración del menor en el centro de las decisiones que le afectan, es decir, sujeto activo e interactivo, al que el entorno debe proporcionar todos los recursos y apoyos necesarios para su desarrollo personal, siendo el objetivo prioritario la preparación para la vida independiente, prevaleciendo la orientación educativa.</p> <p>Así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de Menores y la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (BOE nº134 de 5 de julio), esta norma se centra en la atención al derecho de los niños, niñas y adolescentes de no ser objeto de ninguna forma de violencia, con especial incidencia al principio de igualdad.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Las líneas de actuación incluidas en la Estrategia Canaria de Infancia, Adolescencia y Familia (2019-2023) diseñadas teniendo en cuenta, transversalmente, el enfoque de género y aprobada por Acuerdo de Gobierno de 13 de mayo de 2019 (BOC nº 100, de 27 de mayo).</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación personal, familiar y laboral. • Desagregación de datos por sexo. • Uso del lenguaje no sexista. • Ruptura del rol de género. • Inclusión de la igualdad de manera transversal.

<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infancia tutelada: niñas 735 (42%) niños 1020 (58%) • Infancia declarada en situación de riesgo: niñas 1013 (40,5%) niños 1488 (5%) • Jóvenes extutelados/as: 177 mujeres (38%) 283 hombres (62%) • Jóvenes infractores: mujeres 157 (20%) hombre 631 (80%)
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>En el enfoque metodológico de las actuaciones de este Centro Directivo siempre es de carácter integral que combina intervenciones de distintas tipologías como atención psi-coeducativa, coordinación interinstitucional, para cubrir necesidades básicas, preparación y formación técnica y habilidades sociales para el tránsito a la vida adulta y cotidiana, así como la vuelta al entorno familiar</p> <p>Este enfoque neutral en el que “no hay intención de discriminar”, puede ser discriminatorio para uno de los sexos. El diagnóstico es siempre un buen punto de partida, para replantearse objetivos y determinar actuaciones, en consecuencia, ya que se ha detectado que las niñas/jóvenes no participan en la misma medida que los niños/jóvenes, ya que se advierte una diferencia importante en el porcentaje de población atendida</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios.</p> <p>Persiste la necesidad de contar con datos referidos a las características de las familias, si bien se han producido avances en ese sentido, a lo largo del año 2020 se realizó una investigación, coordinada por este centro directivo, de la que surgen dos documentos técnicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de indicadores de bienestar para la infancia y la adolescencia en Canarias. • Diseño de un sistema de indicadores de bienestar para la infancia y la adolescencia referida a la violencia de género en Canarias. <p>En ambos documentos se recogen aquellos indicadores que nos permitirían tener información relevante y sistematizada que propicie el conocimiento de los niños, las niñas y los adolescentes, para con ello identificar las necesidades reales y favorecer el diseño de políticas de bienestar basadas en la evidencia.</p> <p>Por otro lado, se han mantenido distintas coordinaciones con el ISTAC a fin de incorporar indicadores que nos permitan un conocimiento más ajustado de la realidad de la infancia, la adolescencia y las familias en Canarias.</p> <p>La implementación de estos documentos y la continuidad de estos trabajos de coordinación serán las que nos permita contar con datos reales acerca de aspectos como la desigualdad/igualdad de género.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>La ejecución de las competencias propias de este centro directivo, así como, de las actuaciones descritas tienen una repercusión no discriminatoria e igualatoria para hombres y mujeres, debido a que en el caso de la protección a la infancia y a las familias no se tiene en cuenta la composición de género sino su situación social.</p> <p>En el caso de la intervención con personas menores, el género de éstas no es determinante en ningún caso ya que lo que se persigue es una actuación en prevención y/o protección frente a factores internos o externos que estén impidiendo el desarrollo integral del menor.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	

<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Esta Dirección General, ha elevado a información pública dos proyectos normativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteproyecto de Ley de Atención Integral a la infancia y la adolescencia. • Proyecto de Decreto por el que se establece el régimen jurídico de las Ludotecas, Centros de ocio infantil y Zonas de Ocio infantil en la Comunidad Autónoma de Canarias. <p>Ambos proyectos en fase de tramitación, incorporan el principio de igualdad y la perspectiva de género. Suponen un avance en el respeto de los derechos de la infancia y las familias y a su vez favorecen la creación de servicios y recursos para la conciliación personal, familiar y laboral.</p> <p>Será relevante tener en consideración el contenido del Proyecto de Decreto que aprueba el Catálogo de Servicios y Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Canarias, por contener los requisitos y condiciones de acceso a los servicios y prestaciones del sistema y el procedimiento de su actualización y revisión.</p>		
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Dar cumplimiento a los Derechos de las Niñas y los Niños, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas conforme lo establecido por el Comité de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificado por España en 1990, como garantía de un trato igualitario y justo, de tal manera que desaparezcan o minimicen los efectos que su incumplimiento tiene para la infancia y las familias.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Incluir acciones positivas promocionales dirigida a promover la igualdad de oportunidades para este colectivo, y una debilidad del Programa, es que no se había pensado en realizar actuaciones específicas para mujeres y que cuando se han realizado la evaluación.</p> <p>Insistir en el uso del lenguaje ha de ser no sexista siempre. El masculino genérico puede llevar a la confusión en el grupo destinatario.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
	<p>La mejora de las competencias de las personas y profesionales que acompañan los procesos de formación, tutorización, acompañamiento e intermediación en qué se entiende por igualdad y no discriminación y cómo se promueve en el trabajo con este grupo social que de por sí ya es diverso.</p>	<p>Nº de profesionales asistentes a las acciones formativas</p>	<p>15.000,00 €</p>
	<p>Actuaciones de comunicación e información incluyentes, sensibilizadoras tanto dirigidas al grupo destinatario (información sobre derechos, información sobre oportunidades de empleo y formación,) como a instituciones y servicios públicos (sensibilización para la igualdad, no discriminación e inclusión, etc.).</p>	<p>N.º de actuaciones</p>	<p>15.000,00 €</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL - 231 ^l			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				79.346.229,00 euros		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Desarrollar políticas públicas que disminuyan la pobreza y la desigualdad, garantizando unos ingresos mínimos a aquellas unidades de convivencia que no dispongan de ellos, y el derecho a la inclusión en un sentido amplio, tanto laboral como social.</p> <p>El Programa de Voluntariado realizado a través de la Oficina de Información y Asesoramiento del Voluntariado del Gobierno de Canarias es imprescindible para la sensibilización, promoción y dinamización del voluntariado, mediante campañas, jornadas, encuentros, ferias, etc.; la información, orientación y apoyo en materia de voluntariado, desde la citada Oficina, el Teléfono 012 del Gobierno de Canarias, portal web de voluntariado, redes sociales, etc.; la formación básica, especializada y específica por áreas de voluntariado, realizándose, jornadas, cursos, encuentros, congresos, etc.; la acreditación de entidad de voluntariado y la coordinación, planificación y acompañamiento social en relación al voluntariado, coordinando, planificando y acompañando para su implementación, así como con los órganos consultivos de participación, entidades de voluntariado y Administraciones Públicas, fomentando la creación de estructuras y canales de coordinación.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap.VII
	Cap II – Cap VI		706.963,00		183.509,00	
	23400006 "Plan Desarrollo Gitano"			32.084,00		
	23400012 "Caritas Diocesana TF. Actuaciones Integración Social"			572.096,00		
	234G0976 "Ayudas a la Integración Social-Renta Ciudadana"			67.000.000,00		
	23420202 "Fundación Ataretaco. Funcionamiento Centro"			19.618,00		
	23424202 "Centro Solidaridad Islas Canarias. Programas Inserción Social"			90.000,00		
	23439202 "Acción Social Institucional Integración Social"			7.075.000,00		
	23445102 "Caritas Diocesana Canarias. Convenio Programas Exclusión Social"			572.096,00		

	23499802 "Obra social, acogida y desarrollo. Casas acogida personas sin hogar"			138.008,00		
	234G0175 "Fundación Canaria Yrichen"			20.000,00		
	234G0186 "Promoción Voluntariado"			475.000,00		
	234G1102 "Asoc. Red Canaria Entidades Promoción e Inserción Sociolab. Anagos"			37.500,00		
	"Cáritas diocesana Canarias. Personas sin hogar Telde"			424.355,00		
	"Gestión del Medio Rural de Canarias SAU – Ayuda Alimentaria			2.000.000,00		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DERECHOS SOCIALES IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.4.1. EJE ESTRATÉGICO G. OBJETIVO OPERATIVO G.1.1				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
		23400006 "Plan Desarrollo Gitano"	N.º de usuarios	32.084,00		
		23400012 "Caritas Diocesana TF. Actuaciones Integración Social"	N.º de usuarios	572.096,00		
		234G0976 "Ayudas a la Integración Social-Renta Ciudadana"	N.º de usuarios	67.000.000,00		
		23420202 "Fundación Ataretaco. Funcionamiento Centro"	N.º de usuarios	19.618,00		
		23424202 "Centro Solidaridad Islas Canarias. Programas Inserción Social"	N.º de usuarios	90.000,00		
		23439202 "Acción Social Institucional Integración Social"	N.º de usuarios	7.075.000,00		
		23445102 "Caritas Diocesana Canarias. Convenio Programas Exclusión Social"	N.º de usuarios	572.096,00		
	23499802 "Obra social, acogida y desarrollo. Casas acogida personas sin hogar"	N.º de usuarios	138.008,00			
	234G0175 "Fundación Canaria"	N.º de usuarios	20.000,00			

	Yrichen"		
	234G0186 "Promoción Voluntariado"	N.º de usuarios	475.000,00
	234G1102 "Asoc. Red Canaria Entidades Promoción e Inserción Sociolab. Anagos"	N.º de usuarios	37.500,00
	"Cáritas diocesana Canarias. Personas sin hogar Telde"	N.º de usuarios	424.355,00
	"Gestión del Medio Rural de Canarias SAU - Ayuda Alimentaria	N.º de usuarios	2.000.000,00

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	☑ Positivo	☑ Alto
		☑ Medio
		☑ Bajo
	☑ Negativo	

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA

3.1 DESCRIPCIÓN	LÍNEA DE ACTUACIÓN (ELEMENTO PEP)	DENOMINACIÓN	Nº Beneficiarios	Género	
				Mujeres	Hombres
	23400006	PLAN DESARROLLO GITANO	50,00	60,00 %	40,00 %
	23400012	CÁRITAS DIOCESANA TF. ACTUACIONES INTEGRACIÓN SOC.	499,00	50,00 %	50,00 %
	234G0976	AYUDAS A LA INTEGRACIÓN SOCIAL-RENTA CIUDADANA	20.181	56,70 %	43,30 %
	23420202	FUNDACIÓN ATARETACO. FUNCIONAMIENTO CENTRO	45,00	50,00 %	50,00 %
	23424202	CENTRO SOLIDARIDAD ISLAS CANARIAS. PROGRAMAS INSERCIÓN SOCIAL	129,00	25,00 %	75,00 %
	23439202	ACCIÓN SOCIAL INSTITUCIONAL PARA INTEGRACIÓN SOCIAL	96.273,00	50,00 %	50,00 %
	23445102	CÁRITAS DIOCESANA CANARIAS. CONVENIO PROGRAMAS ESCLUSIÓN SOCIAL	572,00	50,00 %	50,00 %
	23499802	OBRA SOCIAL ACOGIDA Y DESARROLLO. CASAS ACOGIDA PERSONAS SIN HOGAR	370,00	50,00 %	50,00 %
	234G0175	FUNDACIÓN CANARIA YRICHEN	21,00	0,00 %	100,00 %
	234G0186	PROMOCIÓN VOLUNTARIADO	25.800,00	50,00 %	50,00 %
	234G1102	ASOCIACIÓN RED CANARIA ENTIDADES PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL ANAGOS	131.000,00	50,00 %	50,00 %

3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.4.1. EJE ESTRATÉGICO G. OBJETIVO OPERATIVO G.1.1.																							
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales																							
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales																							
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático Desagregación de datos por sexo																							
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año 2020</th> <th>Renta neta media por persona</th> <th>Renta media por unidad de consumo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>España</td> <td>12.292</td> <td>18.116</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>9.935</td> <td>14.990</td> </tr> <tr> <td>Diferencial</td> <td>80,8%</td> <td>82,7%</td> </tr> </tbody> </table>	Año 2020	Renta neta media por persona	Renta media por unidad de consumo	España	12.292	18.116	Canarias	9.935	14.990	Diferencial	80,8%	82,7%											
	Año 2020	Renta neta media por persona	Renta media por unidad de consumo																					
	España	12.292	18.116																					
	Canarias	9.935	14.990																					
	Diferencial	80,8%	82,7%																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año 2020</th> <th>Renta neta media por persona</th> <th>Renta media por unidad de consumo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>12.292</td> <td>18.116</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>12.433</td> <td>18.339</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>12.156</td> <td>17.900</td> </tr> <tr> <td>Diferencial</td> <td>98%</td> <td>98%</td> </tr> </tbody> </table>	Año 2020	Renta neta media por persona	Renta media por unidad de consumo	Total	12.292	18.116	Hombres	12.433	18.339	Mujeres	12.156	17.900	Diferencial	98%	98%								
	Año 2020	Renta neta media por persona	Renta media por unidad de consumo																					
	Total	12.292	18.116																					
	Hombres	12.433	18.339																					
Mujeres	12.156	17.900																						
Diferencial	98%	98%																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Índice AROPE</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total Nacional</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)</td> <td>26,4</td> </tr> <tr> <td>En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Con carencia material severa</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)</td> <td>9,9</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)</td> <td>36,3</td> </tr> <tr> <td>En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)</td> <td>29,9</td> </tr> <tr> <td>Con carencia material severa</td> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)</td> <td>15,3</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje del diferencial de la tasa AROPE de la mujer respecto del hombre</td> <td>6,34</td> </tr> </tbody> </table>	Índice AROPE	Porcentaje	Total Nacional		Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	26,4	En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	21	Con carencia material severa	7	Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	9,9	Canarias		Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	36,3	En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	29,9	Con carencia material severa	10,7	Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	15,3	Porcentaje del diferencial de la tasa AROPE de la mujer respecto del hombre	6,34
Índice AROPE	Porcentaje																							
Total Nacional																								
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	26,4																							
En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	21																							
Con carencia material severa	7																							
Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	9,9																							
Canarias																								
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	36,3																							
En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	29,9																							
Con carencia material severa	10,7																							
Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	15,3																							
Porcentaje del diferencial de la tasa AROPE de la mujer respecto del hombre	6,34																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Incidencia de la tasa AROPE por tipo de hogar a nivel Estatal</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>26,4</td> </tr> <tr> <td>Hogares de una persona</td> <td>31,9</td> </tr> <tr> <td>2 adultos sin niños dependientes</td> <td>20,9</td> </tr> <tr> <td>Otros hogares sin niños dependientes</td> <td>22,1</td> </tr> <tr> <td>1 adulto con 1 ó más niños dependientes</td> <td>49,1</td> </tr> <tr> <td>2 adultos con 1 ó más niños dependientes</td> <td>24,4</td> </tr> <tr> <td>Otros hogares con niños dependientes</td> <td>37,8</td> </tr> <tr> <td>No consta</td> <td>20,4</td> </tr> </tbody> </table>	Incidencia de la tasa AROPE por tipo de hogar a nivel Estatal	2020	Total	26,4	Hogares de una persona	31,9	2 adultos sin niños dependientes	20,9	Otros hogares sin niños dependientes	22,1	1 adulto con 1 ó más niños dependientes	49,1	2 adultos con 1 ó más niños dependientes	24,4	Otros hogares con niños dependientes	37,8	No consta	20,4						
Incidencia de la tasa AROPE por tipo de hogar a nivel Estatal	2020																							
Total	26,4																							
Hogares de una persona	31,9																							
2 adultos sin niños dependientes	20,9																							
Otros hogares sin niños dependientes	22,1																							
1 adulto con 1 ó más niños dependientes	49,1																							
2 adultos con 1 ó más niños dependientes	24,4																							
Otros hogares con niños dependientes	37,8																							
No consta	20,4																							

RENTAS MÍNIMAS (PCI):

TOTAL DE PERCEPTORES ANUALES								
TITULARES			MIEMBROS DEPENDIENTES			TOTAL BENEFICIARIOS		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
3.671	7.012	10.683	5.069	4.429	9.498	10.683	11.441	20.181
34%	66%	100%	53%	47%	100%	53%	57%	100%

PERFILES DE RIESGO DE LOS PERCEPTORES DE LA PCI									
FAMILIA MONOPARENTAL			PERSONAS SIN HOGAR /EXCLUSIÓN SOCIAL SEVERA			PERSONAS CON DISCAPACIDAD			VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	MUJERES
225	3331	3556	1200	1874	3074	244	375	619	131
6%	94%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	100%

TIPOS DE UNIDAD DE COVIVENCIA DE LOS BENEFICIARIOS						
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
UNIPERSONAL	2513	2389	4902	51%	49%	100%
MONOPARENTAL	225	3331	3556	6%	94%	100%
BIPARENTAL	359	768	1127	32%	68%	100%
PAREJA SIN HIJOS	272	351	623	44%	56%	100%
OTROS	302	173	475	64%	36%	100%
TOTAL	3671	7012	10683	34%	66%	100%

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

Según la última Encuesta de Condiciones de Vida (2020) la renta media por persona y unidad de consumo en Canarias está muy por debajo de la meda estatal. Supone solo el 80% de la misma. Aunque la diferencia entre hombres y mujeres en este ámbito no es significativa.

Congruente con este dato la tasa AROPE en Canarias es 10 puntos porcentuales superior a la media estatal y el porcentaje del diferencial entre hombre y mujeres en detrimento de estas últimas supone un 6,39%.

Por último, los hogares formados por un adulto y uno o mas niños dependientes (adulto abrumadoramente mujer) duplica la tasa AROPE.

Naturalmente esto se traduce en que los diversos programas de lucha contra la exclusión social tengan una mayor incidencia entre las mujeres, tanto cuando conforman hogares monoparentales como cuando son victimas del maltrato o están en exclusión severa.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

Las mujeres sufren:

- Mayor pobreza
- Menor nivel de renta
- Mayor incidencia de la exclusión social-renta

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231M ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	DOTACIÓN ECONÓMICA 201.229.350,00 € (Falta capítulo 1)
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia tiene como objeto el establecimiento del conjunto de servicios, centros, programas de actuación y prestaciones que integran el Sistema Canario para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD) de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.</p> <p>Su finalidad es la de dar continuidad a los servicios y prestaciones existentes en esta Comunidad Autónoma, y por otro lado, la puesta en marcha de nuevos servicios contemplados en la citada Ley mediante la gestión de las nóminas de las Prestaciones Económicas (PECEF, PEAP, PEVS) la suscripción de Convenios de Colaboración con las Administraciones Públicas de Canarias para la prestación de Servicios (SAR y SCD), la puesta en marcha de nuevos servicios actualmente no representados (SAD, PAP) con la garantía de la Administración General del Estado y un contenido común de derechos para toda la ciudadanía.</p> <p>Es competencia de la Dirección General de Dependencia y Discapacidad dar cumplimiento a lo establecido en la citada Ley, desarrollando las actuaciones que resulten para ello necesarias y cuya financiación se enmarca en este Programa Presupuestario.</p> <p>Los objetivos del Programa 231M para la anualidad 2022 son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la autonomía personal y facilitar la accesibilidad universal de las personas en situación de dependencia a su entorno, bienes y servicios, desarrollando medidas que permitan optimizar el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia para lograr cubrir la demanda total de personas solicitantes y con derecho a prestación. (OBJETIVO 1. Meta 1.3 y OBJETIVO 10. Meta 10.2 y 10.3). 2. Incrementar el número de prestaciones de servicios puestas a disposición del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD), en el marco de los Convenios de Cooperación que se suscriben entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y los Cabildos Insulares, que permita dar cobertura a la demanda real de las personas en situación de dependencia con derecho de acceso a las prestaciones del Sistema. (OBJETIVO 1. Meta 1.3 y OBJETIVO 10. Meta 10.2 y 10.3). 3. Equilibrar el SAAD potenciando aquellas prestaciones que contribuyan al mantenimiento de las personas en su lugar de residencia y en su entorno habitual. (OBJETIVO 1. Meta 1.3 y OBJETIVO 10. Meta 10.2 y 10.3). 4. Impulsar aquellas acciones dirigidas a prevenir las situaciones de dependencia y favorecer la autonomía personal que complementen las prestaciones del SAAD en Canarias (acciones de respiro familiar, formación y atención de las personas cuidadoras no profesionales, eliminación de barreras y adquisición de ayudas técnicas, 	

de desarrollo de modelos experimentales centrados en la persona, de integración social y de promoción de la igualdad del colectivo respecto a la población global, etc.) (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 5. Meta 5.4; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y 10.3, y OBJETIVO 11. Meta 11.3).

5. Mejorar la calidad de las infraestructuras del SAAD en funcionamiento en Canarias. (OBJETIVO 5. Meta 5.4; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y 10.3, y OBJETIVO 11. Meta 11.3)

Los objetivos del Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia se vinculan con los ODS establecidos en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 en lo referido a:

- OBJETIVO 1 FIN DE LA POBREZA

El presente programa incide en la consecución del objetivo toda vez que el despliegue del SAAD en Canarias permite reducir la carga económica para las familias más desfavorecidas que supone la atención y cuidado de las personas dependientes, además de aminorar la presión personal que dicha situación produce (estrés, conciliación de la vida personal...). En este sentido, el programa incide en la consecución de las siguientes metas:

Meta Global 1.3: Implementar sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, y lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

- OBJETIVO 5 IGUALDAD DE GÉNERO

Si bien no existen brechas significativas en la atención de las personas dependientes según sexo, un aspecto no menos importante es la incidencia de las prestaciones del SAAD sobre las mujeres cuidadoras, ya que la atención a las personas dependientes está extremadamente feminizada. Por lo tanto, el programa incide directamente en la consecución de la siguiente meta:

Meta Global 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.

- OBJETIVO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Las personas en situación de dependencia se enfrentan a barreras de todo tipo que les ponen en una situación de desventaja respecto a la población general. En este sentido, una parte importante del trabajo desarrollado en las prestaciones del SAAD se dirige a la eliminación de estas barreras que abarcan diferentes planos: la promoción de la autonomía personal para el desarrollo de las actividades básicas, el acceso a los servicios de todo tipo en condiciones de igualdad, el apoyo al desarrollo de todo tipo de actividades inclusivas. En esta línea, el programa incide en la consecución de las siguientes metas:

Meta Global 10.2: Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Meta Global 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

- OBJETIVO 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

	<p>Uno de los aspectos que limitan la igualdad de acceso tienen que ver con las barreras físicas. Desde la perspectiva de la accesibilidad universal, se incluyen actuaciones concretas que se dirigen, por un lado, a facilitar el transporte de las personas usuarias de los servicios y, por otro, a disminuir las barreras físicas que, a pesar del amplio despliegue normativo para su eliminación, todavía siguen existiendo. El programa incide en la consecución de la siguiente meta:</p> <p>Meta Global 11.3: Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.</p>					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap. I	Cap. II	Cap. IV	Cap. VI	Cap. VII
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Tenerife)			2.817.546,00		
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Gran Canaria)			2.822.715,00		
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Lanzarote)			700.859,00		
	Prestaciones Económicas Sistema Canario de la Dependencia			34.788.141,00		
	Sostenimiento Plazas Mayores Sistema Canario de la Dependencia			13.990.225,00		
	Sostenimiento Plazas Mayores Sistema Dependencia (AGE)			11.900.000,00		
	Prestaciones Económicas Sistema Dependencia (AGE)			17.500.000,00		
	Servicio de Atención Sociosanitaria a personas dependientes			29.243.348,00		
	Prestaciones Sistema Dependencia			55.256.774,00		
	Promoción Autonomía Personal			1.000.000,00		
	Integración SAD municipal en el SAAD de Canarias			1.000.000,00		
	Programas Interés General Áreas De Dependencia y Discapacidad. Asignación Tributaria IRPF (AGE)			245.292,00		
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS TENERIFE					8.731.443,00

	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS GRAN CANARIA					10.406.370,00
	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS LA PALMA					3.000.000,00
	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS LANZAROTE					474.208,00
	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS FUERTEVENTURA					1.000.000,00
	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS LA GOMERA					3.852.429,00
	INFRAESTRUCTURAS SOCIO SANITARIAS EL HIERRO					2.000.000,00
	FOMENTO ACCESIBILIDAD PERSONAS DEPENDIENTES					500.000,00
	<p>NOTA: Las cifras se corresponden con las cuantías recogidas de las actuaciones comprendidas en Fase 1 de las Fichas de elaboración del presupuesto 2022. No obstante, se recogen en FASE 2 incrementos correspondientes a FASE 1 con motivo del límite establecido por Hacienda en la elaboración del anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la CAC para el citado ejercicio. Dichos incrementos afectan a las aplicaciones presupuestarias denominadas "Prestaciones Sistema Dependencia" e "Infraestructuras Sociosanitarias Gran Canaria". Se tratan de gastos estructurales que se encuentran sujetos a los reajustes de los Gastos Plurianuales, pendientes de tramitar en el presente ejercicio, con motivo de la suscripción de:</p> <p>a) Tercera Adenda de prórroga y modificación de los Convenio Cooperación entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Cabildos Insulares para la prestación de servicios a personas en situación de dependencia y, en general, a personas menores de seis años, mayores o con discapacidad, y para la realización de actuaciones en relación con el procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones; que conllevará el reajuste del gasto plurianual autorizado en sesión celebrada por el Gobierno de Canarias el 23/12/2020 - CHPAE EXPTE P-918/2020. El importe total que se ha de consignar en el 2022 con motivo de la suscripción de la citada Adenda, asciende a 60.541.141,88 euros.</p> <p>b) Cuarta Adenda de prórroga y modificación de los Convenio de Cooperación entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Cabildos Insulares para cofinanciar la construcción de infraestructuras y reformas de las ya existentes destinadas a la creación de nuevas plazas sociosanitarias; y que conllevará el reajuste del gasto plurianual autorizado de conformidad a la ORDEN - Nº: 526 / 2020 CHPAE EXPTE P-660/2020. El importe total que se ha de consignar en la citada aplicación presupuestaria en el 2022 con motivo del reajuste promovido asciende a 12.500.000,00 euros.</p>					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD.					
1.5. CONSEJERÍA	DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA	Normativa de igualdad	La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia establece en su artículo 3 relativo a los principios inspiradores de la citada norma, apartado b), la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas				

PRESUPUESTARIO		necesidades de mujeres y hombres. En este sentido, el conjunto de actuaciones y la finalidad del propio programa se encauza hacia el logro y el respeto de principio de igualdad entre ambos sexos.		
	Datos	La afirmación realizada en el apartado anterior se concreta en los siguientes datos: <ul style="list-style-type: none"> • El mantenimiento de las líneas específicas de atención a la dependencia, • la prioridad de atender a los colectivos más vulnerables desde la óptica del género, según se establece en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, en materia de bienestar social, y • la ampliación de las prestaciones que aliviarán el esfuerzo realizado por las familias, especialmente las mujeres. 		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Impulsar el reconocimiento de las cuidadoras no profesionales, la formación en la atención centrada en la persona, así como la integración social y promoción de la igualdad del colectivo respecto a la población global.	Acciones de respiro familiar, de formación y de atención de las cuidadoras no profesionales.	Línea de actuación 3 de Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional Subvención concurrencia	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia tiene como objeto el establecimiento del conjunto de servicios, centros, programas de actuación y prestaciones que integran el Sistema Canario para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD) de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.</p> <p>En relación la necesidad de inclusión de la perspectiva de igualdad de género, no existe un impacto relevante en la atención que se presta en el marco del SAAD a las personas en situación de dependencia respecto a hombres y mujeres. La mayor incidencia la encontramos en la prestación de los cuidados en el entorno familiar, ampliamente representadas por mujeres.</p>			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Desde el año 2010 se regulan en el Título II, Capítulo IV Sección 2, de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, las “Medidas para Promover la Igualdad de Género en el marco de las Políticas de promoción y protección de la Salud y el Bienestar Social, estableciendo como áreas prioritarias de atención: las mujeres mayores, las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes y las mujeres discapacitadas, quedando los Programas dirigidos a mujeres dependientes incluidos dentro de aquellos que contemplan “mujeres en situación de especial vulnerabilidad”, según el tenor literal de su artículo 48 sobre Igualdad en las políticas de bienestar social:</p> <p>“Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.”</p> <p>Y sobre las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes, en su Artículo 50, recoge que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Canarias, la Administración autonómica canaria establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente. 2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.”
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>El contexto normativo en el que se enmarcan las políticas impulsadas por el Gobierno de Canarias en materia de dependencia, viene delimitado fundamentalmente por el cumplimiento de los mandatos legislativos recogidos en la Ley 39/2006 que a continuación se especifican, así como por los contemplados en la normativa específica sobre Igualdad de Oportunidades que se mencionarán más adelante.</p> <p>Respecto a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en su EXPOSICIÓN DE MOTIVOS se establece que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal constituye uno de los principales retos de la política social de los países desarrollados. El reto no es otro que atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía. 2. La atención a este colectivo de población se convierte, pues, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan. ...”. <p>Dar cumplimiento a tal mandato legal es competencia de la Dirección General de</p>

	<p>Dependencia y Discapacidad mediante el desarrollo de las actuaciones que resulten necesarias.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No está en vigor ningún plan o estrategia en el área de la dependencia.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Como acción positiva, propiciar el acceso en igualdad y proporcionalidad de mujeres y hombres a los recursos públicos. (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3) <input checked="" type="checkbox"/> Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas cuidadoras, rol desempeñado tradicionalmente por mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos que orienten hacia mayores niveles de igualdad. (OBJETIVO 5. Meta 5.4)</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención La presencia de la mujer en el conjunto de personas que solicitan el acceso al SAAD es mayoritaria. Del total de 57.289 solicitudes, el 60% de las solicitantes son mujeres. Este porcentaje de mujeres se mantiene inalterable si consideramos las personas vivas y las personas con derecho a una prestación en el sistema (aquellas que han obtenido un grado I, II o III).</p> <p>El total de población con grado de dependencia reconocido en Canarias asciende, a finales de 2020, a 55.441 personas, de la cuales, el 59,4% son mujeres siendo también mayoritaria su representación en todos los tramos de edad a partir de los 65 años.</p> <p>Atendiendo al grado de dependencia, existe mayor presencia de mujeres a partir de los 65 años en adelante siendo la diferencia por sexos de 39 puntos porcentuales en el tramo de 76 a 84 años y de 55 puntos porcentuales por encima de los 85.</p> <p>En resumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ A mayor edad, mayor grado de dependencia. ◦ A mayor edad, mayor presencia de mujeres. ◦ Gran proporción entre el volumen de mujeres con grado de dependencia reconocido y el número de prestaciones reconocidas. ◦ Dicha proporción se repite al comparar la relación entre el grado, prestaciones asignadas y los tramos de edad más afectados. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No se observan brechas significativas respecto a la situación entre mujeres y hombres, en cuanto al ámbito de intervención, por la idiosincrasia de la distribución natural de la población en situación de dependencia, si bien sí se hace hincapié en la atención feminizada prestada por las cuidadoras no profesionales.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregirse No existe gran dificultad para acceder a la información básica en el conjunto de las variables sectoriales más destacadas pudiendo encontrarlas desagregadas por sexos, o por edad, o por territorio... En nuestro caso, dicha información básica es la que proporcionan variables como "población con reconocimiento de dependencia" o "población distribuida según grados de dependencia" pero resulta complejo encontrar</p>

	<p>estudios, informes sectoriales o estadísticas especializadas en el tratamiento de la categoría género, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.</p> <p>De idéntica manera, no se realizan evaluaciones de opinión de las personas usuarias de recursos, o beneficiarias de prestaciones, que permitan conocer si de manera directa o indirecta se perpetúan y consolidan desigualdades de género en la gestión y uso de los mismos. Por ejemplo, en los centros donde se realicen actividades resulta recomendable revisar qué tipos de actividades se ofrecen o se comparten por hombres y/o mujeres.</p> <p>Resulta también complejo acceder a la información relativa al análisis de tendencias o evolución de las variables desde una perspectiva de género ya que no se aplican indicadores específicos que permitan desvelar la realidad que afecta a la población femenina, lo que dificulta el diseño o la planificación de actuaciones preventivas. Actualmente, las familias evolucionan en cuanto a su forma y roles asumidos por sus diferentes miembros, lo que podría alterar el sistema de relaciones que definen la economía del cuidado, o incluso, el incremento del número de personas que viven solas (según la Encuesta Continua de hogares del INE, ya en 2017, 4,7 millones de hogares en España eran unipersonales, lo que supone el 25,4% del total) podría generar cambios importantes que modificaran los parámetros de conducta social y económica de las personas y los mercados, lo que podría conllevar que en poco tiempo deban revisarse los sistemas de prestaciones económicas existentes así como el coste de plazas de atención residencial. Lo expuesto cobra importancia desde una perspectiva de género dada la mayor longevidad y niveles de dependencia que afectan a las mujeres.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dada la especificidad de mayor longevidad con mayores niveles de grado de dependencia y menor nivel de ingreso podría tener incidencia directa en los niveles de calidad de vida para las mujeres. – Reproducción del tradicional rol femenino en el marco de la economía del cuidado que, si no se compensa económicamente, incrementa los niveles de pobreza femenina pero remunerarlo podría contribuir a la perpetuación del rol. Un rol que limita las posibilidades de conciliación de la vida personal y laboral, el acceso a oportunidades de formación y empleo, acceso a la participación y la representación.
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>No se considera necesario incorporar nuevos marcos normativos en la memoria.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Aunque no se observan desigualdades a corregir en el desarrollo del Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia, de entre todos los objetivos y acciones a acometer, específicamente en materia de género, se propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de prestaciones de servicios puestas a disposición del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD) que contribuyen a mejorar la calidad de vida del entorno familiar y de cuidados. • Complementar la oferta de servicios a través de la convocatoria de subvenciones para proyectos en el ámbito de la dependencia y la discapacidad, con la Línea de actuación 3 de "Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional". (OBJETIVO 5. Meta 5.4)

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No se plantea la reformulación de objetivos.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231N ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	DOTACIÓN ECONÓMICA 50.929.373,32€ (Falta capítulo I)
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El Programa 231N Atención a Personas con Discapacidad, cuya competencia corresponde a la Dirección General de Dependencia y Discapacidad, se vertebra en torno a la concepción de una sociedad sin límites, que permita el desarrollo de toda la ciudadanía bajo un principio clave: construir sociedades CAPACES de acoger a cualquier persona, sin prestar atención a sus diferentes capacidades, entendiendo que las limitaciones diferentes que tenemos los seres humanos NO deben ser determinantes para nuestro desarrollo. Por tanto, tiene como finalidad garantizar la atención a este sector de población en aplicación al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</p> <p>El Programa tiene como principales objetivos para el año 2022 los que de manera sucinta se enuncian a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar medidas que permitan reducir las listas de espera del procedimiento de reconocimiento de valoración de la discapacidad y cubrir la demanda total de personas solicitantes.(OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3) 2. Mejorar los sistemas de gestión del proceso de valoración de la discapacidad.(OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3) 3. Simplificar procedimientos para eliminar barreras burocráticas y administrativas.(OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3) 4. Incrementar el número de prestaciones de servicios del sector de la discapacidad puestas a disposición del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD), en el marco de los Convenios de Cooperación que se suscriben entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y los Cabildos Insulares, que permita dar cobertura a la demanda real de las personas en situación de dependencia y con discapacidad con derecho de acceso a las prestaciones del Sistema. (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3; OBJETIVO 11. Meta 11.2 y Meta 11.7) 5. Dotar la Red de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias de infraestructuras adecuadas, con las condiciones físicas, arquitectónicas y funcionales adaptadas a las necesidades de las personas en situación de dependencia y/o con discapacidad, así como del personal necesario para prestar los servicios con las suficientes garantías de calidad.(OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3; OBJETIVO 11. Meta 11.2 y Meta 11.7) 6. Promover aquellas actuaciones y proyectos encaminados a conseguir una mayor inclusión social, el fomento de la vida independiente y de la autonomía personal de las personas con discapacidad. (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3; OBJETIVO 11. Meta 11.2 y Meta 11.7) 7. Garantizar la accesibilidad universal de cualquier espacio de uso público, edificios, medios de transporte, servicios, procesos de comunicación y productos garanticen la 	

autonomía, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad o con otras dificultades de interacción con el entorno. (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3; OBJETIVO 11. Meta 11.2 y Meta 11.7)

8. Impulsar acciones dirigidas a favorecer la autonomía personal, inclusión social y empoderamiento del colectivo de mujeres en situación de discapacidad en Canarias (OBJETIVO 5. Meta 5.4; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3)

El reflejo presupuestario de tales actuaciones queda recogido en el Programa de Atención a Personas con Discapacidad que, dados los objetivos descritos, ofrece atención a las necesidades de personas con discapacidad y/o en situación de dependencia a través del acceso al conjunto de servicios, centros, programas de actuación y prestaciones que integran el Sistema Canario para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD).

Los objetivos del Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia se vinculan con los ODS establecidos en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 en lo referido a:

- OBJETIVO 1 FIN DE LA POBREZA

El presente programa incide en la consecución del objetivo toda vez que el despliegue del SAAD en Canarias permite reducir la carga económica para las familias más desfavorecidas que supone la atención y cuidado de las personas dependientes, además de aminorar la presión personal que dicha situación produce (estrés, conciliación de la vida personal...). En este sentido, el programa incide en la consecución de las siguientes metas:

Meta Global 1.3: Implementar sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, y lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

- OBJETIVO 5 IGUALDAD DE GÉNERO

Si bien no existen brechas significativas en la atención de las personas dependientes según sexo, un aspecto no menos importante es la incidencia de las prestaciones del SAAD sobre las mujeres cuidadoras, ya que la atención a las personas dependientes está extremadamente feminizada. Por lo tanto, el programa incide directamente en la consecución de la siguiente meta:

Meta Global 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.

- OBJETIVO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Las personas en situación de dependencia se enfrentan a barreras de todo tipo que les ponen en una situación de desventaja respecto a la población general. En este sentido, una parte importante del trabajo desarrollado en las prestaciones del SAAD se dirige a la eliminación de estas barreras que abarcan diferentes planos: la promoción de la autonomía personal para el desarrollo de las actividades básicas, el acceso a los servicios de todo tipo en condiciones de igualdad, el apoyo al desarrollo de todo tipo de actividades inclusivas. En esta línea, el programa incide en la consecución de las siguientes metas:

Meta Global 10.2: Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Meta Global 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y

	<p>promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p> <p>- OBJETIVO 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> <p>Uno de los aspectos que limitan la igualdad de acceso tienen que ver con las barreras físicas. Desde la perspectiva de la accesibilidad universal, se incluyen actuaciones concretas que se dirigen, por un lado, a facilitar el transporte de las personas usuarias de los servicios y, por otro, a disminuir las barreras físicas que, a pesar del amplio despliegue normativo para su eliminación, todavía siguen existiendo. El programa incide en la consecución de la siguiente meta:</p> <p>Meta Global 11.2: Proporcionar acceso a sistemas de transporte público seguros, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.</p> <p>Meta Global 11.7: Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.</p>					
<p>1.3. SUBPROGRAMAS AS PROYECTOS</p>	<p>DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA</p>					
	<p>SUBPROGRAMAS/PROYECTOS</p>	<p>Cap. I</p>	<p>Cap. II</p>	<p>Cap. IV</p>	<p>Cap. VI</p>	<p>Cap. VII</p>
	<p>FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. MANTENIMIENTO DE CENTROS</p>			<p>2.020.569,85</p>		
	<p>FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. GESTIÓN Y MANTENIMIENTO</p>			<p>400.730,47</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD TENERIFE</p>			<p>10.264.833,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD GRAN CANARIA</p>			<p>10.035.554,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LA GOMERA</p>			<p>343.324,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD EL HIERRO</p>			<p>193.027,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LA PALMA</p>			<p>1.761.899,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LANZAROTE</p>			<p>1.439.678,00</p>		
	<p>SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD FUERTEVENTURA</p>			<p>523.767,00</p>		
	<p>SERVICIO ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>			<p>22.344.822,00</p>		
	<p>PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ÁREAS DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD. ASIGNACIÓN TRIBUTARIA IRPF (AGE)</p>			<p>981.169,00</p>		
	<p>FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA</p>					<p>60.000,00</p>

	PARA LA ACCIÓN SOCIAL. INVERSIONES PARA FAVORECER LA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
	FOMENTO ACCESIBILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD					500.000,00
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. MEJORA SITUACIÓN PATRIMONIAL					60.000,00
	<p>NOTA: Las cifras se corresponden con las cuantías recogidas de las actuaciones comprendidas en Fase 1 de las Fichas de elaboración del presupuesto 2022. No obstante, se recogen en FASE 2 incrementos correspondientes a FASE 1 con motivo del límite establecido por Hacienda en la elaboración del anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la CAC para el citado ejercicio. Dichos incrementos afectan a la aplicación presupuestaria denominada "Servicio Atención a Personas con Discapacidad". Se tratan de gastos estructurales que se encuentran sujetos al reajuste del Gasto Plurianual, pendiente de tramitar en el presente ejercicio, con motivo de la suscripción de:</p> <p>a) Tercera Adenda de prórroga y modificación de los Convenio Cooperación entre la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Cabildos Insulares para la prestación de servicios a personas en situación de dependencia y, en general, a personas menores de seis años, mayores o con discapacidad, y para la realización de actuaciones en relación con el procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones; que conllevará el reajuste del gasto plurianual autorizado en sesión celebrada por el Gobierno de Canarias el 23/12/2020 - CHPAE EXPTE P-918/2020. El importe total que se ha de consignar en el 2022 con motivo de la suscripción de la citada Adenda, asciende a 22.928.292,00 euros.</p>					
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD.					
1.5.CONSEJERÍA	DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2.VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece en su artículo 3 relativo a los principios inspiradores de la citada norma, apartado f), la inclusión de la perspectiva de género, al recoger expresamente, entre otros, "La igualdad entre mujeres y hombres".</p> <p>En este sentido, el conjunto de actuaciones y la finalidad del propio programa se encauzan hacia el logro y el respeto de principio de igualdad entre ambos sexos.</p>				
	Datos	<p>De manera indirecta, al resultar el colectivo de atención mayoritariamente femenino, la finalidad del programa engarzada con la prioridad de atender a los colectivos más vulnerables desde la óptica del género, según se establece en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, en materia de bienestar social, contribuyendo así a equilibrar posibles desigualdades de género que pudieran darse de forma más relevante.</p> <p>Los datos evidencian la desproporción existente entre mujeres y hombres con discapacidad reconocida y la tramitación para el</p>				

		<p>reconocimiento de la situación de discapacidad (también de mujeres y hombres en los mismos tramos de edad).</p> <p>Sin embargo, prácticamente son idénticos los porcentajes de hombres y mujeres para grados de discapacidad superiores al 75%. No obstante, los datos también reflejan que en dicha franja el número personas en situación de dependencia reconocida es muy superior para ellos que para ellas.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	<p>Impulsar acciones dirigidas a favorecer la autonomía personal, inclusión social y empoderamiento del colectivo de mujeres en situación de discapacidad en Canarias.</p>	<p>Creación nueva línea de actuación enmarcada en el Plan Estratégico de Subvenciones</p>	<p>SI/NO</p>	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El Programa 231N Atención a Personas con Discapacidad tiene como objetivo garantizar la atención a este sector de población en aplicación al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que establece en su Exposición de Motivos el siguiente tenor literal:</p> <p>“Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.</p> <p>El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad.”</p> <p>El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define en su art. 2, letra a) la discapacidad como:</p> <p>“Una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”</p> <p>Los recursos de este sector poblacional están incluidos en los previstos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia ya que, en su art. 2, define la dependencia como:</p>			

	<p>“el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.”</p> <p>Estos principios inspiradores están desarrollados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Ratificada en España y publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008: promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define en su art. 3, letra f), como uno de sus Principios, el de “La igualdad entre mujeres y hombres.”</p> <p>Por otra parte, desde el año 2010, se regulan en el Título II, Capítulo IV Sección 2 de la Ley 1/2010 de 26 de febrero de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, las “Medidas para Promover la Igualdad de Género en el marco de las Políticas de promoción y protección de la Salud y el Bienestar Social, estableciendo como áreas prioritarias de atención: las mujeres mayores, las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes y las mujeres discapacitadas, según el tenor literal de su artículo 48 sobre Igualdad en las políticas de bienestar social:</p> <p>“Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.”</p> <p>Respecto al Artículo 54 Personas con Discapacidad, estable que:</p> <p>1. Los poderes públicos de Canarias, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, que tengan como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.</p> <p>La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por las Naciones Unidas en 2006, insta a “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Respecto a la inclusión de la perspectiva de género en el análisis, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia en su Exposición declara que, “los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres en la última década, al mercado de trabajo, introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una</p>

	<p>revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidado a aquellas personas que lo necesitan”.</p> <p>Además incluye, en el artículo 3 apartado p), como uno de los principios que la inspira “la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres”.</p> <p>Dar cumplimiento a tal mandato legal es competencia de la Dirección General de Dependencia y Discapacidad mediante el desarrollo de las actuaciones que resulten necesarias para ello.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No procede</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Propiciar el acceso en igualdad y proporcionalidad de mujeres y hombres a los recursos públicos. (OBJETIVO 1. Meta 1.3; OBJETIVO 10. Meta 10.2 y Meta 10.3)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas cuidadoras, rol desempeñado tradicionalmente por mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos que orienten hacia mayor discapacidad. (OBJETIVO 5. Meta 5.4)</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población canaria femenina ha crecido de 2018 a 2020 en un 1,12% siendo mayoritaria respecto a la masculina en los tramos de edad superiores a los 65 años. • El total de población con grado de discapacidad reconocido en Canarias asciende, a finales de 2020, a 120.986 personas, de la cuales, el 53,8% son mujeres, siendo también mayoritaria su representación en todos los tramos de edad a partir de los 36 años. • Atendiendo al grado de discapacidad, existe mayor presencia de mujeres a partir del 33% en adelante siendo la diferencia por sexos considerable en el tramo de 65 a 74 grados donde el 41,88% son hombres discapacitados frente al 58,12% de mujeres. Teniendo en cuenta que el grado de discapacidad es la valoración de la discapacidad expresada en porcentaje y que a mayor porcentaje menor nivel de autonomía personal, se observa la mayor incidencia de la variable entre las mujeres. • Del total de personas con grado de discapacidad reconocido que además cursan expediente en dependencia, el 9,31% son hombres y el 10,65% son mujeres, lo que representa apenas 1,3 puntos porcentuales de diferencia mientras que en el colectivo de personas con discapacidad reconocida el 46% son hombres y el 54% mujeres, es decir, la diferencia es de 8 puntos porcentuales. • Así mismo, existen más hombres con discapacidad con reconocimiento de la situación de dependencia, que mujeres en el tramo de grado de discapacidad de 75 a 100 (grandes dependientes) cuando el porcentaje de hombres y mujeres con discapacidad reconocida en dicho grado es prácticamente idéntico. • Sin embargo, en el tramo de discapacidad de 65 a 74% (donde se encuentra el 50% de las personas con discapacidad reconocida) las mujeres suponen el 58% de ese total: el reconocimiento de la situación de dependencia para ellas es del 41% y para ellos, que suponen el 41% del total de personas con discapacidad en ese tramo, se cursan el 37% de

	<p>expedientes de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En resumen: <ul style="list-style-type: none"> ◦ A mayor edad, mayor grado de discapacidad. ◦ A mayor edad, mayor presencia de mujeres. ◦ Gran diferencia entre el volumen de mujeres con discapacidad reconocida en el tramo más alto y el número de expedientes cursados, respecto a los hombres, en cuanto a reconocimiento de la situación de dependencia. Prácticamente son idénticos los porcentajes de hombres y mujeres para grados de discapacidad superiores al 75% con un número muy superior de situaciones de dependencia para ellos.
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>No se observan brechas significativas respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. El conjunto de actuaciones y la finalidad del propio programa se encauzan hacia el logro y el respeto de principio de igualdad entre ambos sexos.</p> <p>El Programa atiende a un colectivo mayoritariamente femenino, sin embargo, no se refleja de manera directa. Aún así, sin que se implementen acciones positivas definidas, la existencia del programa en sí supone un beneficio que, de manera colateral, llega a más mujeres que hombres, lo que se observa en el mayor grado de reconocimiento de la discapacidad entre ellas.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>En general, no existe gran dificultad para acceder a la información básica en el conjunto de las variables sectoriales más destacadas pudiendo encontrarlas desagregadas por sexos, o por edad, o por territorio... En nuestro caso, dichas variables básicas serían "población con reconocimiento de discapacidad" o "población distribuida según grados de discapacidad" pero resulta complejo encontrar estudios, informes sectoriales o estadísticas especializadas en el tratamiento de la categoría género.</p> <p>De idéntica manera, no se realizan evaluaciones de opinión de las personas usuarias de recursos o beneficiarias de prestaciones que permitan conocer si de manera directa o indirecta se perpetúan y consolidan desigualdades de género en la gestión y uso de los mismos. Por ejemplo, en los centros donde se realicen actividades resulta recomendable revisar qué tipos de actividades se ofrecen o comparten por hombres y/o mujeres.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dada la especificidad de mayor longevidad con mayores niveles de grado de discapacidad y menor nivel de ingreso podría tener incidencia directa en los niveles de calidad de vida para las mujeres. • Desproporcionalidad en el porcentaje de mujeres y hombres con grado de discapacidad reconocido y con expediente abierto en dependencia, así como mayor proporción de reconocimientos de hombres en situación de dependencia en el tramo de mayor gravedad de la discapacidad. • Reproducción del tradicional rol femenino en el marco de la economía del cuidado que, si no se compensa económicamente, incrementa los niveles de pobreza femenina.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	No se considera necesario incorporar nuevos marcos normativos en la memoria		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	De entre todos los objetivos y acciones a acometer, específicamente en materia de género, se propone: <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar acciones dirigidas a favorecer la autonomía personal, inclusión social y empoderamiento del colectivo de mujeres en situación de discapacidad en Canarias. • Complementar la oferta de servicios a través de la convocatoria de subvenciones para proyectos en el ámbito de la dependencia y la discapacidad, con la Línea de actuación 3 de "Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional". (OBJETIVO 5. Meta 5.4) 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No se plantea la reformulación de objetivos.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.				
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022				
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231P. ACCIONES A FAVOR DE LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		4.926.300		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se trata de realizar una serie de actuaciones, de carácter económico, social y sanitario, dirigidas a las personas emigrantes canarias y sus descendientes en primer grado, en situación de precariedad socioeconómica, de forma que obtengan unos niveles de vida asimilables a las personas residentes en Canarias, dentro de lo posible.			
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA			
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS		Cap IV	Cap. VII
	1.- 06425551 ASISTENCIA DOMICILIARIA Y DEPENDENCIA EN EL EXTERIOR.		170.000	
	2.- 06425509 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA II A LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR.		250.000	
	3.-06413602 AYUDA EXTRAORDINARIA A LOS HIJOS DE CANARIOS RESIDENTES EN CUBA MAYORES DE 80 AÑOS.		15.000	
	4.- 06414601 CENTROS DE ACOGIDA. GASTOS DE FUNCIONAMIENTO.		190.000	
	5.-064G0743 "SEGURO MÉDICO PARA CANARIOS RESIDENTES EN VENEZUELA"		1.000.000	
	6.- 064G0313 "ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS EN EL EXTERIOR".		12.000	
	7.- 06401902" AYUDA AL EMIGRANTE RETORNADO"		500.000	
	8.- 06406601 "MEDICAMENTOS AL EXTERIOR"		375.000	
	9.- 064G0740 "ALIMENTOS AL EXTERIOR"		1.100.000	
	11.- 06406502 "APOYO AL SOSTENIMIENTO DE LAS ENTIDADES CANARIAS EN EL EXTERIOR		170.000	
	12.- 06413502 "ASOCIACIÓN LEONOR PÉREZ CABRERA"		20.000	
	13.- 064G0521 "LA CASA DE CANARIAS EN MADRID"		12.000	
	06425506. CONSULTORIOS MÉDICOS EN EL EXTERIOR. GASTOS DE FUNCIONAMIENTO		130.000	
	06413702CENTROS DE DIA EN EL EXTERIOR. GASTOS DE FUNCIONAMIENTO		170.000	
	14.- 064G0214 "ENCUENTRO Y DIFUSIÓN DE TRADICIONES CANARIAS"		45.000	
15.- 064G0333 "ENCUENTRO DE CANARIOS EN EL EXTERIOR"		100.000		
16.-227G0001 "REPARACIÓN, AMPLIACIÓN, MEJORA Y EQUIPAMIENTO			420.000	

	DE CENTROS RELACIONADOS CON LA EMIGRACIÓN					
	17.- 227G0002 COMPRA DE EQUIPOS INFORMÁTICOS A CENTROS RELACIONADOS CON LA EMIGRACIÓN, INCLUIDOS CENTROS DE DÍA Y CONSULTRIOS MÉDICOS.					30.000
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE EMIGRACIÓN/VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR					
1.5 CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Artículos 5 y 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				
	Datos	Eliminar toda barrera de acceso para la asistencia sociosanitaria entre mujeres y hombres. No existen barreras ni discriminación por cuestiones de género, dependiendo únicamente de la condición social, económica y de vulnerabilidad				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Las líneas de actuación del Programa presupuestario 231P, que afectan de forma directa a las personas físicas son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 06425551 ASISTENCIA DOMICILIARIA Y DEPENDENCIA EN EL EXTERIOR. Concesión de subvenciones directas a asociaciones y entidades canarias en el exterior que prestan servicios de asistencia domiciliaria a personas dependientes. Estas subvenciones tienen por finalidad paliar la situación de canarios /as que residen en el exterior, que se encuentran en situación de dependencia y carecen de medios económicos para hacer frente al gasto que les supondría el tener que financiar un servicio de asistencia domiciliaria. - 06425509 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA II A LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR. Se trata de ayudar a los canarios/as residentes en el exterior, carentes de recursos económicos que se encuentren en una situación extrema, normalmente por motivos de enfermedad, que requieran una intervención quirúrgica de carácter vital o un tratamiento médico específico para enfermedades crónicas y/o muy graves. - 06413602 AYUDA EXTRAORDINARIA A LOS HIJOS DE CANARIOS RESIDENTES EN CUBA MAYORES DE 80 AÑOS. Se concreta con la concesión de ayudas a los canarios/as residentes en Cuba, carentes de recursos económicos que se encuentren en una situación extrema, normalmente por motivos de enfermedad, que requieren una ayuda económica para sus necesidades más básicas. 					

	<p>- 06414601 CENTROS DE ACOGIDA. Concesión de una subvención anual a cuatro Instituciones, tres ubicadas en Venezuela y una en Argentina, las cuales gestionan Centros de Acogida en los que se encuentran internadas personas canarias en situación de dependencia y precariedad económica. Con estas subvenciones se pretende financiar parte de los gastos corrientes derivados del mantenimiento y funcionamiento de estos centros.</p> <p>- ASISTENCIA SANITARIA CANARIOS EN VENEZUELA MAYORES DE 65 AÑOS Esta actuación se concreta a través de la suscripción de un convenio anual con la Fundación España Salud u otra aseguradora; cuyo objeto y finalidad es la prestación de atención sanitaria médico-quirúrgica, farmacéutica y funeraria a las personas emigrantes españolas que carezcan de recursos. Esta asistencia se prestará a los canarios/as mayores de 65 años, carentes de recursos económicos y que no perciben la prestación económica por ancianidad por parte del Gobierno español, para que puedan disfrutar de asistencia sanitaria en caso de enfermedad o accidente.</p> <p>- 064G0313 "ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS EN EL EXTERIOR". Concesión de subvenciones directas a asociaciones para ayudar a las personas canarias que se encuentran internados en prisiones en el extranjero. Estas asociaciones llevan a cabo una la defensa de los derechos de los presos españoles en el extranjero, el asesoramiento y ayuda a los familiares de los mismos, así como promover la reinserción de los presos y su vuelta a España.</p> <p>- 06401902" AYUDAS A EMIGRANTES RETORNADOS" Esta actuación se concretará con la concesión de ayudas a personas emigrantes canarias que retornen a las Islas, a fin de que puedan afrontar los primeros gastos derivados del hecho del retorno.</p> <p>- 06406601 "MEDICAMENTOS AL EXTERIOR" Y 064G0740 "ALIMENTOS AL EXTERIOR". Se procede al libramiento de aportaciones dinerarias que tienen como finalidad la inclusión de personas emigrantes canarias con escasez de recursos económicos y sus descendientes, residentes en Venezuela, en los programas de alimentación y medicamentos, los cuales se materializan mediante el otorgamiento de tarjetas individuales que les permitan acceder a estos recursos.</p> <p>06413702 CENTROS DE DIA EN EL EXTERIOR Y 06422506 CONSULTORIOS MÉDICOS. Control de que no se pueda producir algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres ya que lo que se tiene en cuenta para acudir a estos centros. Es la posición socio económica de las personas que demandan este tipo de asistencia, no existiendo por tanto un trato discriminatorio entre hombres y mujeres.</p>
<p>3.2. NORMATIVAY PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Artículo 5 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Artículo 14 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>- 06425551 ASISTENCIA DOMICILIARIA Y DEPENDENCIA EN EL EXTERIOR No existen elementos que indiquen que se pueda producir algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que se atiende a la situación de mayor o menor grado de dependencia y posición socio económica de las personas que demandan este tipo de asistencia, existiendo en todos los casos un trato igualitario entre hombres y mujeres. Número de hombres y mujeres que resultaron beneficiarios de este servicio durante 2020, Número de mujeres: 201 N.º de hombres: 125</p> <p>- 06425509 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA II A LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR. Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas ayudas durante 2020: Mujeres: 208 Hombres :131</p> <p>- 06413602 AYUDA EXTRAORDINARIA A LOS HIJOS DE CANARIOS RESIDENTES EN CUBA MAYORES DE 80 AÑOS. Hasta el límite del crédito presupuestario previsto para esta finalidad, se van concediendo las ayudas a medida que las solicitudes van teniendo entrada en el registro correspondiente y después de su valoración por un trabajador social en el país de origen. No existe discriminación alguna entre hombres y mujeres puesto que en las ayudas cuya concesión se propone, lo que se tiene en cuenta es la totalidad de los factores que puedan ser determinantes de la concesión de la misma: edad de la persona, enfermedad, ingresos económicos de la unidad familiar, etc. independientemente del género de los solicitantes. Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas ayudas durante 2020: Mujeres: 84, Hombres :66</p> <p>06414601 CENTROS DE ACOGIDA. No existe constancia de elementos que indiquen que se pueda producir algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres ya que lo que se tiene en cuenta para el alojamiento en estos centros de acogida como en la inmensa mayoría de las líneas de actuación de este programa presupuestario, es la posición socio económica de las personas que demandan este tipo de asistencia, no existiendo por tanto un trato discriminatorio entre hombres y mujeres. Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas ayudas durante 2020: Mujeres: 29 Hombres: 23</p> <p>06406602 FUNDACIÓN ESPAÑA SALUD. Habida cuenta de que esta actuación se dirige a personas mayores de 65 años en situación de precariedad económica y, por tanto, carentes de medios propios para hacer frente a situaciones derivadas de enfermedades, intervenciones quirúrgicas o accidentes, no existe ningún elemento que permita indicar que no existe un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres, atendándose únicamente a la edad, junto a la situación personal, social y económica de las personas, sin distinción de género, que van a resultar beneficiarias de este plan de salud. Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas prestaciones durante 2020: Mujeres: 419 Hombres: 426</p> <p>64Go313 "ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS EN EL EXTERIOR".</p>

	<p>No existen elementos que indiquen que se pueda producir algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres, ya que se atiende a la situación de mayor o menor grado de penosidad y las condiciones en que se encuentran los ciudadanos /as canarios que se encuentran cumpliendo condena en las prisiones en el extranjero, existiendo en todos los casos un trato igualitario entre hombres y mujeres.</p> <p>Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas subvenciones durante 2020: Mujeres: 0 Hombres: 11</p> <p>6401902 "AYUDAS A EMIGRANTES RETORNADOS"</p> <p>Tampoco en el supuesto de estas ayudas existirá discriminación entre hombres y mujeres toda vez que, independientemente del género, se tratará de ayudar a las personas emigrantes canarias que retornen, para hacer frente a los primeros gastos derivados de dicho retorno.</p> <p>06406601 "MEDICAMENTOS AL EXTERIOR" y 064G0740 "ALIMENTOS AL EXTERIOR".</p> <p>Al igual que ocurre con el resto de las mencionadas líneas de actuación de este programa dirigido a llevar a cabo actuaciones que redunden en beneficio de las personas canarias en el exterior, no existe discriminación alguna de género, ya que para la inclusión de las personas en los programas de medicamentos y/o alimentos lo que se tiene en cuenta es la situación de necesidad que demande la prestación de estos servicios.</p> <p>06413702 CENTROS DE DIA EN EL EXTERIOR. Número de mujeres y hombres que han acudido durante el último año a realizar actividades en estos centros de día. Se solicitará a los beneficiarios información de los usuarios. Análisis del número de mujeres y hombres que acuden a los servicios. Número de hombres y mujeres beneficiarios de las actividades realizadas en estos centros durante 2020: Hombres: 333. Mujeres: 407.</p> <p>6422506 CONSULTORIOS MÉDICOS EN EL EXTERIOR.</p> <p>Número de mujeres y hombres que han acudido durante el último año a recibir asistencia en los consultorios. Se solicitará a los beneficiarios información de los usuarios. Análisis del número de mujeres y hombres que acuden a recibir asistencia sanitaria. Número de hombres y mujeres beneficiarios de la atención dispensada en estos centros durante 2020: Hombres: 1.756. Mujeres: 2.448</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Como ya se ha puesto de manifiesto, no se detecta ningún tipo de desigualdad a la hora de valorar las circunstancias que determinan la concesión de estas ayudas y subvenciones, si bien se observa que existe un mayor número de mujeres que de hombres las que resultan beneficiarias de las mismas, sin duda porque estas ayudas van dirigidas principalmente a personas mayores y es evidente el hecho de la mayor longevidad de las mujeres respecto a los hombres. Y no solamente existe un mayor porcentaje de supervivencia de las mujeres respecto a los hombres, sino también, por lo general, suele darse una peor situación económica de aquellas respecto de éstos.</p>

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Por todo lo expuesto anteriormente no se considera que en la gestión de este programa presupuestario exista ningún tipo de desigualdad entre mujeres y hombres, que pueda ser determinante de corrección. Por ello, entiende este Centro Directivo que no es necesario llevar a cabo una propuesta de transversalización y/o de incorporación de objetivos específicos de igualdad ya que, por los motivos anteriormente expuestos, no existe discriminación entre mujeres y hombres a la hora de otorgar los beneficios de carácter económico, social y sanitario, que constituyen el objetivo de este Programa.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	232A PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES		DOTACIÓN ECONÓMICA			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 232A tiene como prioridad para el año 2022 la Elaboración del Plan Integral de Juventud, con perspectiva de género, con la finalidad de mejorar el empleo de las personas jóvenes, el acceso a la vivienda, la inclusión social y la emancipación de colectivos juveniles especialmente vulnerables y la conciencia ecológica. Se pretende visibilizar actividades y fomentar el empoderamiento de las mujeres jóvenes y la prevención de las violencias machistas, generar un visión diversa y heterogénea de la juventud, incentivar una cultura de solidaridad entre los pueblos, así como realizar medidas transversales que promuevan la calidad de vida, la ciudadanía y la emancipación de la población juvenil, haciendo efectiva la igualdad de oportunidades para todas las personas jóvenes, hombres y mujeres, sin distinción de identidad y expresión de género, así como por la orientación o características sexuales, etnia, posición socioeconómica, ideología, creencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Actualizar el marco normativo legal existente en materia de juventud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. 2 Realizar un seguimiento permanente de la realidad juvenil canaria. 3 Planificar las políticas de juventud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. 4 Garantizar el acceso a la información de la población juvenil canaria. 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	JUVENTUD E IGUALDAD		540,473			
	INTEGRACIÓN SOCIAL JÓVENES			370.000		
	EMPLEO DE GARANTÍA JUVENIL			1.100.000		
	HÁBITOS VIDA SALUDABLE			40.000		
	PROYECTO INTERÉS PÚBLICO			306.615		
	LEY CANARIA JUVENTUD		100.000			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE JUVENTUD					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.				
	Datos	Tomando como referencia el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 13 de abril, Canaria de Juventud, las personas jóvenes de 14 a 30 años son 415.301, de las que 205.329 son mujeres y 209.972 son hombres jóvenes. La población joven extranjera de 15 a 29 años que reside en Canarias asciende a 56.066 jóvenes, de la que 29.317 son mujeres y 26.749 son hombres jóvenes. Juventud y Empleo				

		<p>En relación a los datos de empleo referidos al primer trimestre de 2021 (Fuente: Encuesta de Población Activa. EPA), las tasas de actividad y paro de las personas jóvenes son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La tasa de paro de la población juvenil de 16 a 30 años es de un 43,7% en las mujeres y un 49,3 % en los hombres. En la población de 16 a 24 años, el denominado para juvenil es de un 63,3% en las mujeres y un 59,1 % en los hombres. • La tasa de actividad en la franja de edad de 16 a 30 años es del 53% en las mujeres y el 48 % en los hombres. En los tramos de edad de 16 a 24 años de un 34% en las mujeres y un 27,4% en los hombres. <p>Las causas de inactividad son las siguientes: <i>Causas de inactividad</i> La población joven inactiva, lo es principalmente por las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por estudios: el 77,52% de las mujeres y el 78,37% de los hombres. • Por dedicarse a las labores del hogar: el 4,27 de las mujeres y el 1,41 de los hombres. <p><i>Personas jóvenes ocupadas según situación laboral</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asalariadas sector privado: 81,19%, de las cuales el 80,79% son hombres y el 81,53% mujeres. • Asalariadas sector público: 14,02%, de las cuales el 15,84% son mujeres y el 11,86% son hombres. • Personas jóvenes trabajadoras independientes o empresariado sin personas asalariadas: el 2,63%. <p>Precariedad Laboral de las personas jóvenes</p> <p>No se puede hablar de discriminación salarial entre mujeres y hombre jóvenes sin explicar la precariedad laboral de las personas jóvenes respecto al resto de la población ocupada.</p> <p>En Canarias, el porcentaje de personas subempleadas, es decir, “<i>con contrato a tiempo parcial pero que desean trabajar más horas</i>”, es del 18,59% entre la juventud, mientras que para el resto de la población ocupada es del 7,30%. La situación laboral de subempleo muestra además unos datos relevantes para explicar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres jóvenes. Así, mientras el 15,93% de los hombres jóvenes están subempleados, entre las mujeres jóvenes este porcentaje aumenta hasta el 21,12%.</p> <p>Entre los motivos de la parcialidad de los contratos entre las personas jóvenes destaca el involuntario, “<i>desean trabajar más horas</i>”, mientras que los debidos a la continuidad de los estudios, con un 7,67%, el voluntario con un 5,87% y el cuidado de personas con un 1,66% constituyen el 15,2%.</p> <p>Cuando analizamos los ingresos, según ocupación, de las personas jóvenes encontramos que de forma generalizada los ingresos de las personas jóvenes son menores que los del resto de la población, salvo en las ocupaciones referidas a “<i>Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores</i>” y a “<i>Trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</i>”, donde los ingresos medios de las personas jóvenes son mayores.</p> <p>En la mayoría de las ocupaciones los ingresos medios de las personas jóvenes son inferiores salvo en el trabajo cualificado en el primer sector y en el de operadoras/es de instalaciones de maquinaria y montadores/as.</p> <p><i>Tipos de contratos de las personas jóvenes</i></p> <p>El tipo de contrato de las personas jóvenes determina la calidad o precarización de sus condiciones de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mientras el 43,91% de los hombres jóvenes tienen contratos Indefinidos a tiempo completo, sólo tienen este tipo de contratos el
--	--	---

		<p>36,12% de las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el otro extremo, las mujeres jóvenes con contrato temporal y jornada parcial son el 15,46%, mientras que los hombres jóvenes tienen este tipo de contratos precario en menor medida, un 11,71%. • Respecto al tipo de jornada laboral, los contratos a tiempo parcial suponen el 24,71% para las mujeres jóvenes, mientras que para los hombres jóvenes suponen el 19,30%. <p>Subempleo En Canarias, el porcentaje de personas subempleadas, es decir, "con contrato a tiempo parcial pero que desean trabajar más horas", es del 18,59% entre la juventud, mientras que para el resto de la población ocupada es del 7,30%. La situación laboral de subempleo muestra además unos datos relevantes para explicar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres jóvenes. Así, mientras el 15,93% de los hombres jóvenes están subempleados, entre las mujeres jóvenes este porcentaje aumenta hasta el 21,12%.</p> <p>Entre los motivos de la parcialidad de los contratos entre las personas jóvenes destaca el involuntario, "desean trabajar más horas", mientras que los debidos a la continuidad de los estudios, con un 7,67%, el voluntario con un 5,87% y el cuidado de personas con un 1,66% constituyen el 15,2%.</p> <p>Tasa de Actividad emprendedora Con datos relativos al 1er. Trimestre de 2021 de la EPA, la tasa de actividad emprendedora entre la población joven es del 4,78%. Desagregando la tasa por sexos, el 2,69% corresponde a las mujeres jóvenes y el 7,35% a los hombres jóvenes.</p> <p>Relación educación y empleo <i>Abandono educativo temprano</i> El abandono educativo temprano en Canarias entre la población de 16 a 24 años según datos del 1er. Trimestre de 2021 de la EPA es del 3,07% para las mujeres y del 5,18% para los hombres.</p> <p>Estas tasas de abandono educativo temprano han mejorado ostensiblemente respecto al 4º Trimestre de 2020 de la EPA, que arrojan unas tasas de abandono muy superiores, tanto para hombres, del 14,26%, como para mujeres jóvenes, del 7,64%.</p> <p>Como conclusión, la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes respecto al abandono educativo temprano, juega en este caso a favor de las jóvenes mujeres, que siempre presentan unas tasas muy inferiores a los hombres.</p> <p><i>Jóvenes que ni estudian ni trabajan</i> Las personas jóvenes que ni estudian ni trabajan suponen el 26,5%, siendo el 24,2% el porcentaje correspondiente a las mujeres y el 28,74% a los hombres.</p> <p>Ingresos medios de mujeres y hombres jóvenes según ocupaciones Los ingresos medios de las mujeres jóvenes son de 827,53 euros mensuales, mientras que los de los hombres jóvenes ascienden a 929,13 euros. La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes es de 101,6 euros mensuales, lo que en cifras anuales supone que las mujeres jóvenes ingresan por su trabajo 1.219,2 euros menos que los hombres jóvenes.</p> <p>Los datos que constatan esta doble discriminación por sectores de ocupación e ingresos medios de hombres y mujeres jóvenes también tienen sus excepciones en tres ocupaciones, Personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales, Operadores/as de Instalaciones y maquinaria, montadoras/es, y Ocupaciones elementales, donde las mujeres tienen unos ingresos medios superiores.</p> <p>Las brechas de género detectadas en relación a los ingresos medios por ocupación ponen de manifiesto la mayor debilidad de las mujeres jóvenes en</p>
--	--	--

		<p>el mercado laboral, con las excepciones que pueden relacionarse con una mayor cualificación de las mujeres en la ocupación, cuando no a la diferencia en el número de ocupados y ocupadas a la hora de calcular los ingresos medios.</p> <p>Por otro lado, el número de personas jóvenes ocupadas por sector nos señala aquellas ocupaciones que están más feminizadas y diferenciadas de las más masculinizadas:</p> <p><i>a) Ocupaciones feminizadas</i> Empleadas y empleados Contables, administrativas y Otros Trabajadores y trabajadoras del Comercio Trabajadoras y trabajadores de servicios personales, protección y seguridad.</p> <p><i>b) Ocupaciones masculinizadas</i> Dirección y Gerencia Trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero Artesanía y trabajos cualificados de la industria, manufactura y construcción Operadores y operadoras de Instalaciones y maquinaria, montaje Profesionales de las Fuerzas Armadas</p> <p>Condiciones de vida de las personas jóvenes en Canarias</p> <p>Pobreza Los datos de pobreza de la última Encuesta de Condiciones de Vida de los Hogares de Canarias, referidos al año 2018, sitúan al 78,66% de la población joven de 20 a 30 años por encima de la línea de pobreza relativa, de la cual el 77,72% son hombres y 79,61 mujeres. El resto de jóvenes se distribuye entre la pobreza moderada el 15,69%, y la pobreza severa el 5,64%, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres jóvenes.</p> <p>Emancipación y Hogares Jóvenes en Canarias Con datos relativos al 3er. Trimestre de 2020, la tasa de emancipación juvenil es del 16,24% y de principalidad es del 9,26% (porcentaje de hogares en los que la persona principal es joven). Desagregados los datos por sexos, tenemos que la tasa de emancipación de los hombres jóvenes es del 13,13%, mientras que el de las mujeres es del 19,35%. No existen diferencias significativas respecto a la tasa de principalidad entre mujeres (9,83%) y hombres (8,64%). Alrededor del 7% de los hogares jóvenes son Hogares Monoparentales: en el 7,74% están al frente mujeres, y en el 5,9% son hombres los que están al frente.</p> <p>Participación Juvenil</p> <p><i>Participación en Asociaciones</i> Con datos referidos a 2018, la población joven de 16 a 29 años participa en asociaciones en un 9,53%, mientras que no participan en un 90,47% de los casos. No existen diferencias significativas respecto a mujeres y hombres en cuanto a la participación en asociaciones.</p> <p><i>Grado de interés por la política</i> Las personas jóvenes de 18 a 34 años manifiestan tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco interés por la política: 40% • Ningún interés por la política: 25% <p>La falta de interés por la política es mayor entre las mujeres jóvenes: 42,57%, frente a los hombres jóvenes: 35,8%.</p> <p>Dedicación a las tareas del hogar Según datos de la Encuesta de Salud de Canarias 2015, el 14,85% de las mujeres jóvenes se encargan solas de las tareas del hogar, mientras que el 10% las comparte con su pareja. Casi la mitad que las mujeres, el 7,9% de los hombres jóvenes se encargan solos de las tareas del hogar, mientras que el 11% las comparte con su pareja.</p>
--	--	---

		<p>Tiempo libre y juego (loterías, casinos, bingo y máquinas tragaperras) Según datos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los hogares canarios (2018), el 80% de las mujeres jóvenes no juegan nunca, el 14% juegan alguna vez al año y el 3,37% alguna vez al mes. El 73,72% de los hombres jóvenes no juegan nunca, el 11,35% juegan alguna vez al año y el 6,77% juegan una vez al mes.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto (presentar para su financiación al PECVG)
	Planificar y desarrollar las políticas de juventud con perspectiva de género	<p>Asesoramiento y Formación en Gestión Política con PG a entidades y profesionales que trabajan con jóvenes.</p>	<p>N.º de talleres impartidos. N.º de personas asistentes por sexo y edad. N.º de proyectos con pg para asesorar. Respuestas obtenidas de test de evaluación y seguimiento. N.º de entidades participantes. N.º de entidades asistentes a las formaciones. N.º de entidades con acciones o planes de igualdad. % de personas de entidades capacitadas</p>	45.000,00 €
		<p>Estudio sobre la Juventud Canaria y la Violencia de Género. Con el Laboratorio de Innovación Social de la ULL y con el ISTAC.</p>	<p>N.º de personas jóvenes participantes en el estudio por edad y sexo: -C. Menores y C. Penitenciarios -Juventud rural. -Juventud con discapacidad -Mujeres transexuales. Relación VG: -Estética (Anorexia Bulimia) - Redes Sociales</p>	60.000,00 €
		<p>Campañas Informativas sobre Igualdad y prevención de la VG.</p>	<p>N.º campañas realizadas N.º Jóvenes que siguen la campaña. Edad, sexo y territorio Las Campañas cumplan con la comunicación igualitaria</p>	15.000,00 €
	Fomentar el empoderamiento de las mujeres jóvenes y la igualdad de género en la población juvenil	<p>Chicas con cienci@ para fomentar las vocaciones científicas entre las jóvenes canarias.</p>	<p>N.º actividades prácticas para mostrar la importancia de la mujer en la ciencia N.º proyectos realizados por alumnas N.º de acceso al portal educativo N.º de centros que participan en el proyecto N.º de participación por sexo, edad y territorio.</p>	30.000,00 €

	<p>Jóvenes por la Igualdad, intervención socio educativa en Centros Educativos alrededor del empoderamiento y la despatriarcalización con alumnado entre los 13 y los 16 años.</p>	<p>N.º de entidades que participan en la Red formativa. N.º de Centros de Enseñanza que se adhieren al proyecto N.º de alumnado participante sexo y edad. N.º de sesiones formativas sólo chicas y sólo chicos. N.º actividades conjuntas</p>	<p>90.000,00 €</p>
	<p>Mujeres de libro para visibilizar y dar voz a las mujeres en los materiales educativos de los Centros de enseñanza.</p>	<p>N.º de centros educativos receptores. N.º de fichas realizadas. N.º de guías didácticas realizadas. Fichas y Guías cuenta con Comunicación Igualitaria</p>	<p>30.000,00 €</p>
Prevenir la violencia de género en la juventud canaria.	<p>Imposición de la Belleza para trabajar la autoestima en la adolescencia y una relación sana con sus cuerpos.</p>	<p>N.º de talleres impartidos. N.º asistentes edad, sexo y territorio. N.º de respuestas obtenidas en el cuestionario final edad y sexo Violencia Estética detectada en la respuesta del cuestionario. Edad y sexo</p>	<p>15.000,00 €</p>
	<p>Las violencias de género en el entorno digital para abordar el ciberacoso y ofrecer recursos y prevenir esta violencia de género.</p>	<p>N.º de talleres impartidos N.º entidades comprometidas % de personas de entidades capacitadas</p>	<p>3.000,00 €</p>
	<p>La Jaira de Ana Ocio responsable, igualitario y familiar, para crear espacios en el sector primario, libres de violencia que generen momentos familiares de calidad y de fortalecimiento de vínculos maternofiliales, destruido por las actitudes de un maltratador con mujeres jóvenes víctimas de violencia de género</p>	<p>N.º de mujeres jóvenes víctimas de vg participantes en el proyecto. N.º de menores participantes N.º de talleres impartidos a las mujeres N.º de actividades para los hijos y las hijas N.º de espacios en otras islas que se unen al proyecto. N.º de profesionales del sector primario que han recibido la formación para la impartición de talleres y actividades N.º de spot realizados Los spots cumplen con la comunicación igualitaria</p>	<p>30.000,00 €</p>

	y sus hijas e hijos		
	<p>Formación en CIEM, formación para la población juvenil con medidas judiciales relacionadas con las violencias machistas.</p>	<p>N.º menores participantes por edad y sexo. N.º menores que cumplen medidas judiciales por vg. N.º menores que cumplen medidas judiciales por violencia sexual N.º menores que han sufrido violencia en la familia o ha estado expuestas a vg N.º de mujeres jóvenes con medidas judiciales que son víctima vg</p>	15.000,00 €
	<p>ConSexUs para trabajar la sexualidad y la prevención de las violencias sexuales con profesionales que trabajan con jóvenes y con la población juvenil.</p>	<p>N.º Consultas edad, sexo y territorio N.º consultas derivadas a servicios especializados N.º entrevistas a profesionales realizadas por edad y sexo. N.º Talleres impartidos N.º alumnado edad y sexo Murales elaborados N.º profesionales que trabajan con jóvenes formados por edad y sexo. N.º menores con medidas judiciales por violencia sexual</p>	27.200,00 €
	<p>Formación y asesoramiento con jóvenes profesionales de la abogacía en el turno de oficio para los casos de violencia de género. Con el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la ULL.</p>	<p>N.º de talleres impartidos N.º de alumnado formado por edad, sexo y territorio N.º de redes creadas N.º de derivaciones de mujeres víctimas a servicios especializados</p>	30.000,00 €
	<p>Juventud y Discapacidad, formación y asesoramiento para la detección de todos los tipos de violencia de género, al personal que trabaja con juventud con discapacidad.</p>	<p>N.º entidades que se adhieren al proyecto N.º de entidades locales N.º de profesionales que forman parte de la red % de personas de entidades capacitadas N.º de casos detectados y derivados</p>	30.000,00 €
	<p>Juventud y medio rural jornadas de</p>	<p>N.º de talleres impartidos N.º participantes edad, sexo y</p>	15.000,00 €

		titularidad compartida y prevención de violencias de género en las mujeres jóvenes del ámbito rural.	territorio N.º de nuevas inscripciones en el registro de titularidad compartida de mujeres jóvenes rurales	
		Estudio sobre la Seguridad en los Campus Universitarios de Canarias	N.º de Campus estudiados. Universidades comprometidas Entidades, nacionales Regionales y locales que participan en el proyecto Medios de transporte que participan en el proyecto. Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, canaria y local que participan en el proyecto N.º de alumnado que utiliza el aplicativo	138.000,00 €
		Campañas de sensibilización de las violencias machistas en el transporte público y en el deporte.	N.º campañas realizadas N.º población que ha seguido o participado en la campaña edad , sexo y territorio. Desigualdades detectadas	30.000,00 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>La población objeto de intervención del programa presupuestario 323 A, según cifras del año 2020 que ofrece el Padrón Municipal de habitantes de Canarias, las personas jóvenes de 14 a 30 años son 415.301, de las que 205.301 son mujeres y 209.972 son hombres. Respecto a las dimensiones a considerar en el análisis de la situación de mujeres y hombres jóvenes, los siguientes datos están referidos a los resultados de las actuaciones que se implementan o fomentan desde la Dirección General de Juventud en el año 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> INTERNO <p>Redacción del Anteproyecto de Ley de Políticas de Juventud de Canarias: Proceso participativo mediante plataforma virtual Cónsul, debido al Covid-19 no se pudo hacer presencial como estaba planificado, en la que participaron diferentes entidades tanto públicas como privadas que trabajan con la población juvenil, entidades juveniles y el Consejo de la Juventud de Canarias.</p> <p>Observatorio Canario de la Juventud: Relanzamiento del Observatorio Canario de la Juventud para empezar a elaborar el estudio diagnóstico de la realidad juvenil de canarias.</p> <p>Jornadas Consumo digital en la población Universitaria de Canarias: Presentación online y presencial del Estudio Consumo Digital en la Juventud Universitaria de Canarias en la Universidad de La Laguna, con una representación paritaria de las ponencias y una participación de 37 personas, 25 mujeres, 11 hombres y 1 persona no binaria.</p> <p>Red de Albergues Juveniles- RAJ: Integración de nuevos establecimientos alojativos en la RAJ e inspección de los mismos.</p> <p>Proyecto de Asesoramiento y Formación: Gestión Política con Perspectiva de Género al personal de la DGJ: Realización de dos talleres formativos para elaborar proyectos con perspectiva de género, a los que acudieron 15 mujeres y 7 hombres, asesorar en la</p>			

planificación y evaluación de proyectos, así como la elaboración de una guía de uso interno para la planificación de políticas de juventud con perspectiva de género. Proyecto financiado por el PECVG.

Subvenciones directas IRPF: Línea de actuación "Proyectos de Interés público y social destinados a jóvenes en situación de vulnerabilidad" provenientes de los programas de interés general con cargo a la asignación 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para el año 2020, excepcionalmente se han concedido de forma directa, aunque su forma natural de concesión es a través de concurrencia competitiva. Se subvencionan diez proyectos, uno de los cuales tiene como finalidad promover el conocimiento y la defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos para favorecer relaciones sanas, saludables y libres de violencia de género.

- **ACTIVIDADES EN EL CENTRO ATLÁNTICO DE LA JUVENTUD**

El Centro Atlántico de la Juventud, además de ser la sede de la Dirección General de Juventud, cuenta con diferentes instalaciones que se ponen al servicio de entidades tanto públicas como privadas que trabajan con la gente joven. En lo que va del año 2021 se han realizado un total de 16 actividades con una participación de **209 personas, 130 mujeres y 79 hombres**.

Los proyectos impartidos por la Dirección General de Juventud son los siguientes:

Proyecto Cultiva y Comparte: Proyecto de la Asociación Bienestar Ambiental "ABIA" cuya población destinataria son las personas jóvenes y las personas con discapacidad, en una actividad funcional, motivadora y socialmente enriquecedora, respetuosa con el medio ambiente, adaptada a sus capacidades, y a la vez práctica y productiva, de manera que mejore su calidad de vida. Para su puesta en marcha se crearon huertos urbanos ecológicos y paralelamente se llevaron a cabo talleres de reciclaje, a la vez que se recolectaron y distribuyeron los productos de los huertos entre las personas participantes, a la vez que se ha llevado a cabo enfatizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante el proyecto han participado **53 personas, 24 chicas y 29 chicos**. El promedio de edad fue de 30,5 años, aunque, atendiendo a la inclusión y a la igualdad de oportunidades, participaron personas desde 14 hasta 74 años.

Inclusión lingüística para personas migrantes: Proyecto de la Asociación Nahia para la adquisición del español como lengua vehicular, que facilite y permita a las personas jóvenes integrarse de manera positiva en la comunidad, acceder a formación reglada o no reglada y poder acceder al mercado laboral. Se trabaja con un flujo de personas jóvenes migrantes que oscila entre los 45 y 50 personas usuaria, esta inestabilidad se debe a que la mayoría se encuentran en los campamentos habilitados (La Esperanza y Las Canteras) en la isla de Tenerife y al salir de las islas de manera aleatoria, dejan de asistir. El rango de edades es de los 13 a los 30 años y saliendo de la norma una mujer migrante de 43 años, procedente de actuaciones de apoyo de mujeres víctimas de violencia machista, el 89% del grupo son menores de edad con un rango entre los 13 y 18 años, el 10% son personas jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años y el 1% mayor de 30 años. De entre la población joven se cuenta con **48 hombres y 2 mujeres**, esto es debido a que en el flujo migratorio es mayoritariamente masculinizado, las zonas de procedencia mayoritarias son Senegal, Costa de Marfil, Guinea, Gambia, solo teniendo en la actualidad cuatro jóvenes de Marruecos.

Escuelita Española Antirracista: Mediante contrato menor es un proyecto que nace ante la necesidad de las personas migrantes que viven en los campamentos, y otros recursos, de tener un espacio seguro donde puedan aprender el idioma, pero también relacionarse, encontrarse y, en definitiva, estar en un entorno donde sean el centro. En la clase, dividida en dos niveles, estudiamos español de manera dinámica y centrada en los estudiantes, y añadido a esto realizamos debates, pensamos sobre migración y otros temas políticos y realizamos talleres con personas invitadas. (baile, cine, collage, deportes...). Desde que empezó el proyecto, han pasado, aproximadamente, 50 personas diferentes por el aula, dado que los estudiantes continúan eventualmente con su ruta migratoria hacia península. **50 hombres jóvenes** con edades comprendidas entre los 16 y 25 años.

Las chicas también juegan LCTJ: Proyecto sobre juego online gaming con la finalidad de

	<p>poner en valor la figura de las mujeres dentro de la industria de los videojuegos. Participaron 16 personas, 8 mujeres y 8 hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • EMPLEO <p>Programa de Empleo Garantía Juvenil: Convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a financiar, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014 -2020 (Iniciativa de Empleo Juvenil YEI), la contratación laboral en prácticas de personas jóvenes desempleadas vinculadas a la realización de proyectos de interés público y social destinadas a la Juventud en la Comunidad Autónoma de Canarias. En el año 2021 se beneficiaron 17 entidades canarias , de las 34 personas contratadas en edades comprendidas entre los 18 y 30 años, 25 fueron mujeres y 9 hombres.</p> <p>Punto Amigo AJE "El Despertar de la fuerza": Un Proyecto impulsado por la Asociación de Jóvenes empresarios de Canarias , a través de sus provinciales AJE Tenerife y AJE Las Palmas, que tiene como finalidad servir de Punto de Encuentro entre las personas emprendedoras y empresarias, en el que encontrarán apoyo y formación además de un equipo multidisciplinar para asesorar sobre el emprendimiento y la innovación, un Proyecto regional que cuenta con dos oficinas provinciales, que realiza atención y asesoramiento también por videoconferencia, llamadas, emails y whatsApp. Este año se han atendido a 136 personas usuarias de los que 45,5% son mujeres y el 54,5 % son hombres, con edades comprendidas entre los 25 y 42 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • INCLUSIÓN SOCIAL <p>Programa de Integración Social de Personas Jóvenes Extuteladas y en Dificultad Social: El programa que se desarrolla mediante subvenciones directas a entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, para la gestión de proyectos de integración social en Pisos Tutelados y proyectos de inserción sociolaboral destinados a personas jóvenes en situación o riesgo de exclusión social en su condición de extuteladas como menores bajo medida de amparo, que no tengan la posibilidad de integración normalizada en su núcleo familiar ni de vivir de forma autónoma, y carezcan de redes sociales que puedan brindarle el apoyo necesario para posibilitar su proyecto vital, su integración social y laboral, y su emancipación. . De las 64 personas jóvenes- de entre 18 y 23 años- extuteladas en situación de dificultad social, beneficiaria de los siete proyectos de Pisos tutelados y de Integración social subvencionados por la Dirección General de Juventud en el ejercicio 2021 33 son mujeres y 31 hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • INFORMACIÓN <p>Programa de Información Juvenil: Búsqueda, tratamiento y difusión de contenidos de interés para la población juvenil. Difusión a través de la Red Canaria de Información Juvenil y a través de su página web JuventudCanaria, donde se ha recibido un total de 296.940 consultas en 20201, no contamos con herramientas suficientes para poder desagregar el seguimiento por sexo</p> <p>Difusión de Campañas e Información por la Redes sociales: El seguimiento en redes sociales de JuventudCanaria es : Facebook el 76% son mujeres, el 23% hombres y 0,79% persona desconocida en tramos de edad 25 a 34 años y en Instagram 59,23 % son mujeres, 28,1 % hombres y 12,68 % personas desconocidas. De las campañas realizadas destacamos la difusión del Anteproyecto de Ley Canarias de Políticas de Juventud para una población juvenil de 15 a 30 años llegando a 377.484 personas, el video Genérico para población juvenil de 15 a 30 años, tuvo una visualización de un media diaria de 16.412 personas 44% mujeres y 56% hombres y se generaron píldoras de cada uno de los temas (empleo, acceso a internet, estudios online, que hacer para cambiar las cosas, a quien debo dirigirme y como debo proceder).</p>
--	--

- PROGRAMAS EUROPEOS

Erasmus+, Juventud: Para promocionar y favorecer la movilidad de jóvenes de Canarias en el contexto europeo. La participación por actividades ha sido la siguiente: **133 personas en acciones de movilidad, 71 mujeres y 62 hombres y 41 personas en acciones formativas, 23 mujeres y 18 hombres.**

Cuerpo Europeo de Solidaridad: Se promueve la participación de las personas jóvenes en actividades solidarias y de voluntariado en diversos campos, desde la ayuda a las personas en situación de necesidad hasta el apoyo a actuaciones medioambientales y de salud. **98 personas voluntarias, 58 mujeres y 40 hombres.**

Carné Joven Europeo – EYCA (European Youth Card): El carné Joven Europeo es una iniciativa que ofrece a jóvenes entre 14 y 30 años facilidades en la movilidad e intercomunicación y el acceso a diferentes bienes culturales y sociales, así como descuentos en cines, albergues y hoteles, parques temáticos, clubes deportivos, gimnasios, cursos de deportes acuáticos, excursiones, academias de formación, cursos de idiomas y mucho más, con una validez de dos años a partir de la fecha de expedición o cuando cumplas 31 años. De los **385 carnés** emitidos en lo que llevamos de 2021, **224 corresponde a mujeres y 161 a hombres.**

- CULTURA

Juventud y Cultura: Para promover y facilitar la expresión creativa y artística de las personas jóvenes canarias mediante la elaboración y desarrollo del programa **“Juventud y Cultura”** que se realizará durante este año **2021** y el próximo **2022** en Canarias. Esta edición, comprenderá la convocatoria de diversos certámenes, exposiciones y muestras artísticas, diversas publicaciones literarias y ediciones discográficas y encuentros que tendrán como objetivo dar el protagonismo que se merecen nuestra juventud creativa. En 2021 se convocó el concurso de diseño gráfico del programa en el que participaron **69 personas jóvenes** de las 8 islas Canarias, **39 mujeres y 30 hombres, siendo premiado el trabajo de una artista de 27 años.**

Premio y Galardón Premios Joven Canarias: Premios de carácter anual para reconocer trayectoria de servicios y actuaciones relevantes de carácter social, cultural, artístico, científico o deportivo, o de emprendeduría a favor de la juventud canaria. En el 2021 se recibieron 9 propuestas de entidades para el galardón, 10 propuestas de entidades para el premio colectivo y 11 propuestas para el premio individual, 6 mujeres jóvenes y 5 hombres. resultando premiadas las candidaturas siguientes: **Galardón Fundación Adsis** por su trabajo a la juventud mas vulnerable. Premio colectivo Fundación Pequeño Valiente que trabajan con infancia y juventud con cáncer y el accésit a la Fundación Canaria Yrichen por su trabajo con la población juvenil en el tema de adicciones. **Premio individual un hombre joven de la Palma** de 16 años por su trabajo por el medio ambiente y el accésit Vahitiare Santana Chacón una mujer joven de Fuerteventura de por su trabajo con la población juvenil. El Jurado estaba formado por 4 mujeres y 3 hombres, ejerciendo la presidencia una mujer.

- SALUD

Programa de prevención de accidentes de tráfico de las personas jóvenes: Mediante contrato con ESLME para la impartición de 60 sesiones informativas sobre educación vial y prevención de accidentes de tráfico a alumnado de Centros Educativos de las islas, hasta el momento se han impartido un total de 30 talleres, el proyecto finaliza en noviembre de 2021. El número de personas jóvenes que ha recibido la charla asciende a **900, de las cuales 421 son mujeres y 479 son hombres.**

Proyecto de ámbito de vida saludable en la población joven: mediante subvención directa a la Asociación Liberación de Anorexia y Bulimia – Alabente, se ofrece un servicio en la provincia de Santa Cruz de Tenerife a personas que padecen Trastornos de conducta

alimentaria (TAC). De enero a junio de 2021 se han desarrollado 101 terapias grupales, trabajando con **15 personas en total, 14 mujeres y 1 hombre**, en edades comprendidas, mayoritariamente, entre los 12 y los 30 años (4 personas son mayores de 31 años).. Destacar que tras el confinamiento a causa de la Covid- 19, los casos de TAC, se han duplicado, siendo, esta enfermedad mental, el segundo problema de salud, tras la ansiedad. La unión de diversos factores ha provocado, en su mayoría, entre mujeres adolescentes y jóvenes, que los estados de ánimo se hayan visto afectados en forma negativa, debido al aislamiento social sufrido.

- **DIVERSIDAD**

Proyecto Educar(NOS)I: Proyecto de intervención educativa en diversidad LGBTI* y atención social para población juvenil de Centros Educativos del Valle de la Orotava. Se ha intervenido en un total de 12 Centros Educativos de los municipios de Puerto de la Cruz, La Orotava y Los Realejos, en el que participaron **722 personas jóvenes, 308 mujeres, 311 hombres y 13 personas no binarias** con un rango de edad de 13 a 18 años.

- **CONCIENCIA ECOLÓGICA**

Proyecto Cambium Sostenible 2020 – 2021: Mediante contrato menor la entidad Cambium para formar a colectivos juveniles en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 para mejorar su propia realidad y la del mundo que les rodea. Se han realizado 11 talleres formativos presenciales en Institutos de Canarias, 9 en la isla de Tenerife y 2 en Gran Canaria con un total de 252 participantes, 2 talleres online con un total de 34 participantes, 1 taller con menores no acompañados con un total de 34 participantes, 6 talleres formativos en Casas de Juventud de Tenerife (3), La Palma (1) y Gran Canaria (2) y 12 talleres en Tenerife y Gran Canaria con menores con medidas judiciales de los CIEM y medio abierto con un total de 30 participantes. No cuenta con datos desagregados por edad y sexo.

- **IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Proyecto Asesoramiento y Formación: Gestión política con perspectiva de género a servicios de juventud de Cabildos y ayuntamientos: Formación y asesoramiento para incorporar la perspectiva de género en las políticas de juventud de Cabildos y ayuntamientos de Canarias. Se realizaron dos talleres online y se sigue con el asesoramiento a los proyectos. Han participado 28 entidades locales , se han formado **39 personas** que trabajan con población juvenil, **28 mujeres y 11 hombres**. Los proyectos que se están asesorando son 42. Proyecto financiado por el PECVG.

Proyecto Mujeres de Libro: elaboración de fichas educativas sobre mujeres relevantes para introducirlas dentro de la enseñanza reglada en los centros escolares de Canarias, así como la elaboración y diseño de guías didácticas para cada una de las mujeres propuestas para la puesta en práctica de las fichas en las diferentes etapas y niveles educativos en colaboración con la Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canaria. Proyecto financiado por el PECVG.

Proyecto Educativo- Estudio de Género “ La Imposición de la Belleza”: A partir del documental “ La Imposición de la Belleza” se han impartido 14 talleres en cinco islas del archipiélago canario en el que se ofrece un análisis sobre la manera en que la exigencia de la belleza afecta a la integridad física y mental de las mujeres. Se elabora también una Guía didáctica “Violencia Estética e Imposición de la Belleza”. Recurso para la coeducación en la igualdad de género, para seguir trabajando después de la formación con el alumnado. El Taller se impartió a **158 personas, 60 mujeres y 98 hombres** de Centros de Capacitación Agraria de Canarias en colaboración con la Dirección General de Agricultura, en Centros

Educativos de Menores con Medidas Judiciales en colaboración con la Fundación Canaria de Juventud Ideo y en PFAES de Garantía Juvenil. Proyecto financiado por el PECVG.

Proyecto de formación para el empoderamiento y la despatriarcalización "Jóvenes por la Igualdad": Proyecto formativo para personal de entidades locales que trabajan con jóvenes para crear un espacio formativo técnico y definir un itinerario formativo igualdad y prevención de violencias machistas. Se formaron **27 personas, 18 mujeres y 9 hombres**, el equipo formativo de la Red Creando Futuro la formaban **6 personas 2 mujeres y 4 hombres**. En el mes de septiembre se empieza a intervenir en los Centros Educativos de las islas el itinerario formativo con alumnado de la ESO. Los equipos formativos los forman una mujer y un hombre. Proyecto financiado por el PECVG.

Proyecto de formación para profesionales que trabajan con menores sujetos a medidas judiciales el tema de las masculinidades no violentas: Proyecto de intervención psicosocial dirigido a profesionales de los Centros de Convivencia Educativa, gestionados por la Fundación Canaria de Juventud IDEO, que trabajan con menores sujetos a medidas judiciales por violencia de género. Finalizaron la formación **95 profesionales de los que 53 son mujeres y 45 hombres**. Proyecto financiado por el PECVG.

- **CONSEJO DE LA JUVENTUD DE CANARIAS**

Comisión permanente del CJC: La Comisión permanente está formada por **12 personas, 4 mujeres y 8 hombres** en edades comprendidas entre los 20 y los 32 años. La presidencia la ostenta una mujer, las dos vicepresidencias 2 hombres, la secretaria una mujer y de las 8 vocalías 2 son mujeres y 6 hombres.

Representación en las asambleas: La representación por asociación en las asambleas tiene un nuevo modelo de representación, las entidades certifican las personas representantes que irá a cada una de las asambleas, grupos temporales o actividades por lo que no hay representación fija en las asambleas.

- **ÁREA DE JUVENTUD DE LA FUNDACIÓN CANARIA DE JUVENTUD IDEO**

Plan de Igualdad IDEO: Redacción del segundo Plan de Igualdad de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, adaptándolo a la realidad actual de la entidad con una participación de **589 del personal de la entidad, 342 mujeres, 247 hombres**, con edades comprendidas entre los 18 – 65 años.

Ayudas a la Promoción y Fomento de la participación juvenil 2021 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias: Destinadas asociaciones juveniles y a entidades prestadoras de servicios a la juventud, se presentaron 6 proyectos de asociaciones juveniles y 22 proyectos de entidades juveniles. Se subvencionan los 6 proyectos de asociaciones juveniles y 19 proyectos de las entidades prestadoras de servicio a la juventud. Entre los criterios de valoración esta que los proyectos presentados cuenten con perspectiva de género y que la población joven destinatarias de los proyectos los datos vengan desagregados por sexo.

Programa de voluntariado IDEO: Para la realizar un servicio de voluntariado joven en los centros de menores con medidas judiciales de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, para jóvenes que han terminado sus estudios universitarios y grados superiores de carácter social. Dado la pandemia este año solo hemos podido tener **dos personas voluntarias una mujer y un hombre**.

Proyecto "igualdad formal & igualdad real": proyecto financiado por el programa erasmus+: acción clave 3: diálogo estructurado: reuniones entre jóvenes y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la juventud, para la realización de un foro diálogo en

	<p>la isla de la palma durante un fin de semana, en el que participarán treinta jóvenes de las islas, y al que asistirán personas responsables en la toma de decisiones en las políticas de juventud, donde se debatirán, expresaran sus opiniones y presentaran sus propuestas acerca del tema de igualdad de oportunidades, violencia, ODS, etc. Se realizará la grabación de un vídeo ágil y dinámico del diálogo para su posterior difusión, de las 30 personas participantes, 17 son mujeres y 13 son hombres y las ponentes dos son mujeres y un hombre todas ellas personas jóvenes.</p> <p>Certamen de Poesía: Certamen de poesía con motivo del Día internacional de la poesía, para residentes de Canarias con edades comprendidas entre los 14 y los 18 años, con la temática de los 17 ODS. Participaron 18 personas 13 mujeres y 5 hombres. El jurado estaba compuesto por 3 mujeres y 2 hombres, el primer premio fue para una mujer el segundo y el tercero para hombres.</p> <p>Taller introducción al Antirracismo y la Interseccionalidad: Taller de cinco sesiones docentes en el que participaron 8 jóvenes de Canarias, 7 mujeres y 1 hombre de 14 a 30 años de edad.</p> <p>Talleres Formativos: Claves de Comunicación, CV creativo, y descubrir tú talento: proyecto en coordinación con CAMBIUM, se impartieron doce talleres formativos de 3 horas de duración, dirigidos a menores con medidas judiciales de los centros que gestiona la Fundación IDEO. La temática fue "Claves de comunicación", "Currículum " y "Descubrir tu talento".</p> <p>Colaboraciones: La Fundación ha colaborado además con los siguientes Proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laguneando TV II: Grabación y emisión de diferentes contenidos audiovisuales (entrevistas, reportajes etc.) de temática de interés para la juventud en <i>streaming</i> y en tv en la red. La idea era la publicación de uno o dos vídeos semanales (6 en total) a modo de programa de televisión a través de las redes sociales del Área de Juventud del ayuntamiento lagunero. Tuvo una participación de 18 personas jóvenes 8 mujeres y 10 hombres. • Festival "EL ZOCO" Festival de 11 horas de duración, donde hubo música en directo con un cartel musical de diferentes estilos, en las inmediaciones del escenario se montó un mercadillo con puestos de gastronomía, artesanía, exposiciones artísticas, talleres de reciclaje, ropa, bisutería, etc., en el cual participaron unas 10 colaboraciones. • Promoción y campañas actividades juventud Y carné Joven en ferias y festivales de interés para la población juvenil: Se han desarrollado diferentes actuaciones entre las cuales cabe destacar en Carné Joven Europeo (European Youth Card). • Campaña publicitaria del Carné Joven en la cadena SER, consistente en: Soporte en los "40 Principales", 220 cuñas a emitir en las dos provincias y Micro espacio de 2 minutos en el programa "Hoy por hoy Tajaraste".
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <p>Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAAW) de Naciones Unidas, cuya competencia principal es la supervisión del cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con las mujeres y las niñas firmado por España en 1980 y ratificado en 1984.</p> <p>Tratado de la Unión Europea (TUE): (artículo 2 y artículo 3) PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.</p> <p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y artículo 8 del TFUE. Eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a</p>

través "integración de la dimensión de género"

Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.

Consejo de Europa Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros de los Estados para la **prevención y lucha contra el sexismo** (27 de marzo de 2019) entre las que se identifican los marcos normativos que sustentan esta Recomendación y en la que se define el sexismo, incluido el discurso de odio sexista. Aportar directrices para la prevención y medidas para su aplicación. Herramientas generales para su abordaje (legislación y políticas, medidas de sensibilización) y medidas específicas en distintos sectores, incluido el sector público.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el **Objetivo 5**, Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

ÁMBITO ESTATAL

Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en **Beijing, en 1995**, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad en las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados actos en Beijing+20, en 2014.

Ley 3/2007, de 22 de marzo para la **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres.

Real Decreto ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad de trato** y de **oportunidad entre mujeres y hombres en el Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.

Pacto de estado- español – contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto **Estatuto de Autonomía de Canarias**, reformado el 6 de noviembre de 2018, en su artículo 17 para garantizar la **igualdad efectiva y la protección integral a las víctimas** de violencia machista y en el 145 las **competencias** de la Comunidad Autónoma en **políticas de género** y el desarrollo **legislativo** en la lucha contra la **violencia de género**.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, **Canaria de Igualdad** entre mujeres y hombres.

Ley 16/2003, de 8 de abril, de **Prevención y Protección Integral de las Mujeres** contra la Violencia de Género.

ESTRATEGIAS, PLANES Y DOCUMENTOS

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016/21.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales**ÁMBITO ESTATAL**

La Constitución Española. En sus artículos 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 32.1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica. 35.1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo y 39.2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres,

cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Decreto 15/2016, de 11 de marzo, del presidente, por el que se dictan las normas internas para la elaboración y tramitación de las iniciativas normativas del Gobierno y se aprueban las directrices sobre su forma y estructura. **Acuerdo de Gobierno de 26 de junio de 2017**, por el que se establecen las directrices para la elaboración y contenido básico del Informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.

Acuerdo de Gobierno 10 de julio de 2017 por el que se aprueba la Guía Metodológica de aplicación de las directrices para la elaboración del Informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias.

Decreto 43/2020, de 16 de abril, por el que se aprueba el **Reglamento Orgánico de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud**.

Ley 1/2019, de 30 de enero, de actividad física y el deporte en Canarias.

Ley 7/2007, de 13 de abril, Canaria de Juventud.

Decreto 62/2015, de 23 de abril, por el que se aprueba el **Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Políticas de Juventud**.

Decreto 46/2020, de 21 de mayo, por el que se regulan las características del **Programa del Carné Joven Europeo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias**.

Decreto 11/2021, de 4 de marzo por el que se aprueba el **Reglamento de la organización y funcionamiento del Consejo de la Juventud de Canarias**.

ESTRATEGIAS PLANES Y DOCUMENTOS

Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019 -2027

3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

LEY 1/2010, DE 26 DE FEBRERO, CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. "Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo".

Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género.

1. "Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres."

Artículo 9. Enfoque de género en los presupuestos.

1. "El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias será un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, formada por representantes de todas las áreas de gobierno, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Canario de Igualdad, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto."

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.

1. "El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento

igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas.”

3.” Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como a la comunicación en directo.”

Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. “Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

d) En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas”.

4.” Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes”.

Artículo 12. - Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1.” Se atenderá a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias”.

2. “En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada”.

Artículo 14. Ayudas y subvenciones.

1.” La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación”.

2. “La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”.

Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

1. “La Administración educativa canaria garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género”.

2. a) “Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad”.

4.” La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados”.

Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el

mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración canaria desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Artículo 29. Calidad en el empleo.

3. Las administraciones públicas de Canarias, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 45.- Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.

6. "Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar".

7. "Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia".

Artículo 56.- Derecho al embarazo y la maternidad.

f) "Se prestará especial atención a las mujeres jóvenes, caso de estar embarazadas, si quieren continuar adelante con el mismo, arbitrando un itinerario formativo para que no vean interrumpido su desarrollo académico y profesional. Tanto si deciden continuar con el embarazo como interrumpir el mismo, 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".

Artículo 59. Mujeres del medio rural.

2." Los poderes públicos de Canarias desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias".

Artículo 65.- Imagen de las mujeres y de los hombres.

1. "Los poderes públicos de Canarias promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación. A tales efectos, se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en sus artículos 18 y 20.4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 2. Principios rectores.

a) "Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitarios, publicitarios y mediáticos".

i) "Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde el estado civil actúan contra la violencia de género".

k) " Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tenga en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género".

Artículo 3. Planes de sensibilización.

1." (...) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género. Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural. Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones".

3." Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad".

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

1. "El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos".

Artículo 18. Derecho a la información.

2."Se garantizará a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en forma accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluso sistemas alternativos y aumentativos".

3. "Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho".

Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral

1. "Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional".

Artículo 42. Administración penitenciaria

1. "La Administración penitenciaria realizará programas específicos para internos condenados por delitos relacionados con la violencia de género".

Disposición adicional tercera. Modificación de la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación

Uno b) "La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia".

LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER .

Fines

En relación a los y las menores y otras personas dependientes de la mujer:

"Garantizar a las hijas e hijos y personas dependientes de la mujer acogida mediante el efectivo trabajo en red que evite revictimizaciones secundarias, un espacio de seguridad y de acompañamiento cualitativo dándoles la oportunidad de alejarse del foco de la violencia, con objeto de proteger su integridad física y psíquica".

"Ofrecer modelos de relación interpersonal y convivencia en igualdad con perspectiva de género y no violentas que prevengan modelos de violencia en el futuro".

LEY 35/2011, DE 4 DE OCTUBRE, SOBRE TITULARIDAD COMPARTIDA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS.

Artículo 1. Objeto y Finalidad.

1. " El objeto de esta Ley es la regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación agraria".

LEY 1/2019, DE 30 DE ENERO, DE ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE EN CANARIAS.

Artículo 2.- Funciones, reconocimiento y principios rectores del deporte.

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la práctica de la actividad físico-deportiva mediante:

e) "El fomento de la práctica deportiva segura, exenta de cualquier manifestación violenta, acoso o actitud contraria a los valores del deporte y de todo método extradeportivo, fomentando el juego limpio. A estos efectos se fomentarán programas y proyectos para la erradicación, a través del deporte y la actividad física, de la violencia, hostilidad o discriminación contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o diversidad funcional".

h)" La promoción de las condiciones que garanticen la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el deporte, en todos los niveles y ámbitos, y la eliminación de cualquier discriminación".

o) "El fomento de la práctica de la actividad física o deporte a través del diseño de proyectos públicos y privados a nivel federado y no federado, aplicando planes de igualdad de equilibrio intergéneros (hombre-mujer) e intergeneracionales (niños/as-jóvenes-adultos familias y mayores) en la educación física y la práctica deportiva".

Artículo 4.- Igualdad efectiva de mujeres y de hombres.

3. "Las administraciones públicas canarias y las entidades deportivas promoverán la plena participación de las mujeres y favorecerán el acceso de las mismas a las diversas disciplinas y especialidades del deporte, incluidos los niveles de responsabilidad y decisión, mediante el desarrollo de programas específicos que incluyan la formación en materia de género de todos sus agentes. Asimismo, promoverán la transmisión de una imagen de las mujeres en relación con el deporte positiva, diversificada y libre de estereotipos sexistas, especialmente en los medios de comunicación social".

LEY ORGÁNICA 3/2020, DE 29 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO DE EDUCACIÓN.

Artículo Único

k)" La educación para la convivencia, el respeto, la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, y en especial en el del acoso escolar y ciberacoso con el fin de ayudar al alumnado a reconocer toda forma de maltrato, abuso sexual, violencia o discriminación y reaccionar frente a ella.

l) El desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa".

Disposición adicional vigésima quinta. Fomento de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2. "Con objeto de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y, para garantizar la efectividad del principio contenido en el apartado l) del artículo 1, los centros educativos incorporarán medidas para desarrollar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los respectivos planes de acción tutorial y de convivencia".

3. "Los centros educativos deberán necesariamente incluir y justificar en su proyecto educativo las medidas que desarrollan para favorecer y formar en igualdad en todas las etapas educativas, incluyendo la educación para la eliminación de la violencia de género, el respeto por las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad, y la participación activa para hacer realidad la igualdad".

LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA.

Artículo 1 Objetivos

2. "A los efectos de esta ley, se entiende por violencia toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

En cualquier caso, se entenderá por violencia el maltrato físico, psicológico o emocional, los castigos físicos, humillantes o denigrantes, el descuido o trato negligente, las amenazas, injurias y calumnias, la explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución, el acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar".

Artículo 3. fines.

a)" Garantizar la implementación de medidas de sensibilización para el rechazo y eliminación de todo tipo de violencia sobre la infancia y la adolescencia, dotando a los poderes públicos, a los niños, niñas y adolescentes y a las familias, de instrumentos eficaces en todos los ámbitos, de las redes sociales e Internet, especialmente en el familiar, educativo, sanitario, de los servicios sociales, del ámbito judicial, de las nuevas tecnologías, del deporte y el ocio, de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad".

c) "Impulsar la detección precoz de la violencia sobre la infancia y la adolescencia mediante la formación interdisciplinar, inicial y continua de los y las profesionales que tienen contacto habitual con los niños, niñas y adolescentes".

j) "Garantizar la erradicación y la protección frente a cualquier tipo de discriminación y la superación de los estereotipos de carácter sexista, racista, homofóbico, bifóbico, transfóbico o por razones estéticas, de discapacidad, de enfermedad, de aporofobia o exclusión social o por cualquier otra circunstancia o condición personal, familiar, social o cultural".

Artículo 4. Criterios Generales. 1.

b)" Prioridad de las actuaciones de carácter preventivo".

f)" Especialización y capacitación de los y las profesionales que tienen contacto habitual con los niños, niñas y adolescentes para la detección precoz de posibles situaciones de violencia".

i) "Incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia".

j) "Incorporación del enfoque transversal de la discapacidad al diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia".

k)" Promoción de la igualdad de trato de niños y niñas mediante la coeducación y el fomento de la enseñanza en equidad, y la deconstrucción de los roles y estereotipos de género".

3. "Las personas menores de edad que hayan cometido actos de violencia deberán recibir apoyo especializado, especialmente educativo, orientado a la promoción del buen trato y la prevención de conductas violentas con el fin de evitar la reincidencia".

Artículo 5. Formación.

1." Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y garantizarán una formación especializada, inicial y continua en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los y las profesionales que tengan un contacto habitual con las personas menores de edad. Dicha formación comprenderá

como mínimo”:

g) El impacto de los roles y estereotipos de género en la violencia que sufren los niños, niñas y adolescentes.

4. “El diseño de las actuaciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán especialmente en cuenta la perspectiva de género, así como las necesidades específicas de las personas menores de edad con discapacidad, con un origen racial, étnico o nacional diverso, en situación de desventaja económica, personas menores de edad pertenecientes al colectivo LGTBI o con cualquier otra opción u orientación sexual y/o identidad de género y personas menores de edad no acompañadas”.

Artículo 23. De la prevención.

3. “En todo caso, tendrán la consideración de actuaciones en materia de prevención las siguientes:

j) Las dirigidas al fomento de relaciones igualitarias entre los niños y niñas, en las que se identifiquen las distintas formas de violencia contra niñas, adolescentes y mujeres.

k) Las dirigidas a formar de manera continua y especializada a los profesionales que intervienen habitualmente con niños, niñas y adolescentes, en cuestiones relacionadas con la atención a la infancia y adolescencia, con particular atención a los colectivos en situación de especial vulnerabilidad”.

Artículo 45. Uso seguro y responsable de Internet.

1. “Las administraciones públicas desarrollarán campañas de educación, sensibilización y difusión dirigidas a los niños, niñas y adolescentes, familias, educadores y otros profesionales que trabajen habitualmente con personas menores de edad sobre el uso seguro y responsable de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación, así como sobre los riesgos derivados de un uso inadecuado que puedan generar fenómenos de violencia sexual contra los niños, niñas y adolescentes como el *ciberbullying*, el *grooming*, la ciberviolencia de género o el *sexting*, así como el acceso y consumo de pornografía entre la población menor de edad”.

PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Eje 1. La Ruptura del silencio: Sensibilización y prevención.

1.1. Educación: medidas:3, 4,8, 9 y 10

1.2 Campañas: medidas:26, 29, 33 y 34

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional: Coordinación. Trabajo en red

2.2 Genérico. Medida 72, 75

Eje 3. Perfeccionamiento de la Asistencia, Ayuda y Protección a las Víctimas.

3.7. Diversidad Funcional/Discapacidad: medidas: 194, 197

3.8 Aplicación de los derechos y prestaciones de La Ley Orgánica 1/2004 a los casos de violencia “por interpósita persona: medida: 199

En el eje 4. Intensificar la asistencia y protección de menores.

medida 220

Eje 5. Impulso de la Formación que garantice la mejor respuesta asistencial.

Medida: 227, 228

Eje 7. Recomendaciones a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Otras Instituciones.

Medida: 246

Eje 8. Visualización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres.

Medidas: 225,252,253,254

DECRETO 43/2020 DE 16 DE ABRIL POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO ORGÁNICO DE LA CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES. IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD.**Artículo 19 Competencias generales y específicas.**

2. j) "La promoción entre la población juvenil, de acciones de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres".

3. m) "El apoyo al tejido asociativo juvenil como vehículo de los valores de igualdad entre mujeres y hombres, tolerancia, solidaridad y respeto de la diversidad".

LEY 7/2007, DE 13 DE ABRIL, CANARIA DE JUVENTUD.**Artículo 3. Principios informadores.**

1. "Son principios rectores de los programas y acciones de las administraciones en materia de juventud:

a) Universalidad. Las acciones en política de juventud han de ir destinadas en beneficio de la generalidad de los jóvenes a que se refiere el artículo 2, sin distinción de sexo, raza, origen, edad, estado civil, ideología, creencias, opción sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, reconociéndose, como característica esencial de este sector de población, su pluralidad en todos esos ámbitos.

b) Igualdad. Todos los jóvenes tienen derecho al acceso en igualdad de condiciones a los programas y acciones que les afecten, teniendo especial consideración con aquellos que viven en zonas rurales y en las áreas del extrarradio urbano, pudiendo la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y demás administraciones públicas elaborar programas de acción positiva dirigidos a determinados sectores de la población juvenil. A mujeres, y se tendrá particular consideración con los jóvenes desfavorecidos, discapacitados, con problemas de adaptación o en situación o riesgo de exclusión social, así como con los jóvenes con menos recursos.

i) En todo caso, el Gobierno de Canarias emprenderá acciones para:

Garantizar el acceso de la mujer joven al mundo laboral en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades respecto a los hombres, y fomentar especialmente la formación y la inserción laboral de jóvenes con discapacidad, de mujeres jóvenes embarazadas o madres.

Artículo 26. De la educación.

2. Se prestará especial atención a la educación en los valores a los que hace referencia la Constitución española y la presente ley, a la igualdad de oportunidades, a la prevención de comportamientos xenófobos o racistas, así como de cualquier otro tipo de discriminación de carácter sexista, homófobo o social, fomentando entre la juventud la solidaridad y el respeto.

Artículo 28. De la salud y consumo.

5. Se promoverán campañas de sensibilización y programas orientados a la educación afectivo sexual y de prevención y atención psicosocial ante problemas relacionados con las enfermedades de transmisión sexual, el consumo de drogas y los trastornos alimenticios".

DECRETO 62/2015, DE 23 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE POLÍTICAS DE JUVENTUD.**Artículo 4. Composición.**

3. "En la composición del Pleno del Consejo de Políticas de Juventud deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con el [artículo 12 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero](#), Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres".

Artículo 10. Composición de la Comisión Permanente.

4. "En la composición de la Comisión Permanente del Consejo de Políticas de Juventud deberán respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte del órgano colegiado en función del cargo específico que desempeñen."

DECRETO 46/ 2020, DE 21 DE MAYO, POR EL QUE SE REGULAN LAS

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DEL CARNÉ JOVEN EUROPEO EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.**Artículo 1.- Objeto.**

“Es objeto del presente Decreto la regulación de las características del Programa Carné Joven Europeo en la Comunidad Autónoma de Canarias, que se configura como un instrumento a través del cual la Administración Pública ofrece un servicio a la juventud residente canaria con el fin de facilitar su movilidad e intercomunicación, así como para posibilitar su acceso, mediante la articulación de determinadas ventajas, a bienes y servicios de carácter social, cultural, económico y educativo, respetándose en todo caso el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a dicho servicio”.

Artículo 11.- Registro de personas usuarias.

1. Por el Centro Directivo competente en materia de juventud se gestionará un registro electrónico de personas usuarias del Carné Joven Europeo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (...). El citado registro contemplará la gestión de datos desagregados por sexo, edad y actividad, así como por islas y municipios de residencia de las personas usuarias. Dicha inscripción se efectuará de oficio y tendrá carácter meramente declarativo.

DECRETO 11/2021, DE 4 DE MARZO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE CANARIAS.**Disposición adicional segunda.- Políticas de igualdad de mujeres y hombres en el funcionamiento del Consejo de la Juventud de Canarias.**

1. “En el ejercicio de sus competencias recogidas en este Decreto, el Consejo de la Juventud de Canarias integrará en su actuación la dimensión de la igualdad de género y corregirá cualquier situación que pueda constituir una discriminación directa o indirecta”.

2. “Para garantizar la integración de la perspectiva de género, se procederá a la integración sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se lleven a cabo en relación con las actividades del Consejo”.

3. “El Consejo fomentará el acceso de las mujeres jóvenes, en condiciones de igualdad, a los niveles de responsabilidad y decisión de las organizaciones juveniles que lo integran”.

ESTRATEGIA DE LA UNIÓN EUROPEA PARA LA JUVENTUD 2019 - 2027**2. Principios rectores:**

A. “Igualdad y no discriminación: luchar contra todas formas de discriminación y promover la igualdad de género, reconocer que los jóvenes corren el riesgo de sufrir múltiples formas de discriminación, en particular discriminación por motivos de edad, y respetar los principios que se reconocen, por ejemplo, en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”.

Anexo 1 Sobre el Diálogo del UE con la Juventud.

2. b) promover una participación equitativa de jóvenes de ambos sexos.

Anexo 3 sobre las Metas de la Juventud Europea.

2. Igualdad de todos los géneros:

- acabar con la violencia de género abordando y combatiendo de manera efectiva el problema en todas sus formas.
- 1 eliminar los roles y estereotipos de género y aceptar identidades de género diversas en los sistemas educativos, la vida familiar, el lugar de trabajo y otras áreas de la vida.
- 2 poner fin a la discriminación estructural basada en el género en el mercado laboral y garantizar la igualdad de derechos, acceso y oportunidades.
- 3 garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado.

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación y subvenciones <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexos <input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista <input checked="" type="checkbox"/> Legislación con perspectiva de género
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>De los datos extraídos del Observatorio Canario de Juventud, para la elaboración de la memoria presupuestaria 2022, en relación a la situación de mujeres y hombres en los ámbitos a intervenir destacamos los siguientes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor precariedad laboral de las mujeres jóvenes respecto a los hombres, que se muestran en un mayor número de contratos temporales y a jornada parcial y un número menor de contratos indefinidos a tiempo completo que los hombres. • Mayor subempleo entre las mujeres jóvenes respecto a los hombres, siendo ellas las que tienen un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial no deseado. • La tasa de actividad emprendedora es menor entre las mujeres jóvenes respecto a los hombres. • Los ingresos medios de las mujeres jóvenes son menores que la de los hombres jóvenes. • Mayor feminización de algunas ocupaciones frente a otras más masculinizadas. • Respecto a los datos de pobreza, dos puntos porcentuales diferencian el dato entre mujeres y hombres jóvenes en detrimento de las primeras, siendo más significativo el dato global de la situación de pobreza moderada y severa de las personas jóvenes de 20 a 20 años. • Respecto a las tasas de emancipación juvenil, encontramos que ésta es significativamente mayor entre las mujeres jóvenes, y que son las mujeres las que en mayor medida están al frente de los hogares monoparentales jóvenes. • La baja participación en asociaciones es un denominador común de las personas jóvenes en general, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, la falta de interés por la política es mayor entre las mujeres jóvenes que entre los hombres. • La dedicación a las tareas del hogar sigue siendo un espacio de desigualdad entre las mujeres y hombres jóvenes, donde las mujeres, en mayor medida, se dedican a dichas tareas en solitario. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Empezamos por la formación interna al personal de la DGJ en Políticas Públicas con Perspectiva de Género, que ha destacado que existe una brecha de género en cuanto a la carga de trabajo y la responsabilidad de coordinación y ejecución de proyectos. De 24 personas trabajadoras de la Dirección que acudieron a la formación, 17 son mujeres y 7 son hombres, de las cuales, las mujeres llevan una media de 2,95 proyectos, mientras que los hombres una media de 1,40. La brecha de género, por tanto, es de 1,5 puntos porcentuales. Si bien hay más mujeres que hombres trabajando en la Dirección General de Juventud, la distribución de carga de trabajo y gestión de proyectos, acciones o actividades no es simétrica.</p> <p>Debemos destacar que el personal que trabaja con jóvenes - la Dirección General de Juventud, Cabildos Insulares y ayuntamientos , La Fundación General de la Universidad de</p>

La laguna (FGULL), Fundación Canaria de Juventud IDEO, entidades juveniles o prestadoras de servicios a la juventud y personas autónomas - mayoritariamente son mujeres lo que sigue evidenciando la mayor presencia de las mujeres en profesiones o empleos de carácter social cumpliendo con los roles de género tradicionales. En las formaciones impartida han asistido **61 mujeres por 27 hombres con una brecha de género de 34 puntos**. Destacar que el proyecto jóvenes por la Igualdad hemos tenido dificultades para conseguir los equipos mixtos en los ayuntamientos, teniendo que contar para solventarlo con la Asociación Hombres por la Igualdad.

Al igual de la formación en masculinidades y violencia de género a profesionales que trabajan con menores sujetos a medidas judiciales de los 95 profesionales formados **53 son mujeres y 45 hombres con una brecha de género de 8 puntos**.

En relación al **empleo**, en el programa de Garantía Juvenil de las 34 personas contratadas **25 fueron mujeres y 9 hombres con una brecha de género de 16 puntos**, pero a la hora de la emprendeduría el número de hombres es mayor que el de la mujer, de las 136 personas usuarias de servicio de asesoramiento el **45,5% son mujeres y el 54,5% son hombres con una brecha de género de 9 puntos porcentuales**, lo que nos hace suponer que seguimos con los roles de género a la hora de la búsqueda de empleo, realidad que reflejan los datos aportados en el apartado anterior.

En relación a la **salud** y en especial al trastorno de la conducta alimentaria, si ya es preocupante que ahora mismo sea el segundo problema de salud tras la ansiedad, hay que destacar que de los casos 15 tratados, solo en Tenerife, **14 son mujeres y 1 hombre con una brecha de género de 13**.

Mencionar que este año estamos realizando un taller, Imposición de la Belleza, para prevenir la violencia estética que se ejerce con las mujeres. En los 14 talleres impartidos por diferentes islas se realizó una encuesta evaluación a la que participaron 153 personas – **86 hombres, 59 mujeres** y 8 personas no rellenaron la casilla- **con una brecha de género de 27 puntos**. Sobre el principal tipo de violencia que conforma la raíz del acoso por la apariencia física, con los siguientes datos: **Dismorfia corporal**: Un 48,37% define la relación con su cuerpo como 'regular' (un 56% de las mujeres y un 34% de los hombres). **Violencia estética**: Un 76% asegura haber sido víctima de violencia estética (el 89% de las mujeres y el 52,33 % de los hombres). **Acoso**: Un 40% ha presenciado acoso asociado a la apariencia física, un 43% de los hombres y un 37,33 % de las mujeres y un 20,26% ha sido víctima del mismo, un 34 % de las mujeres y un 19,1% de los hombres. Un 78,43% asegura que actuaría frente al acoso, un 79 % de los hombres y 88% de las mujeres. Un 65% considera que el profesorado intervendría en caso de acoso, 71% de las mujeres y 67% de los hombres y por último el 31 % de las personas encuestadas confiesa haber insultado a otra persona de su centro por su aspecto físico, el 18% son mujeres y el 42% son hombres.

Por sectores de intervención destacar:

El trabajo con personas con discapacidad se interviene con 39 personas **28 mujeres y 11 hombres con una brecha de género de 17 puntos**.

En la población migrante de 100 personas que han pasado por la formación **2 son mujeres y 98 hombres, con una brecha de género de 96 puntos**.

Programas para personas extuteladas y en dificultad social de las 64 personas **33 son mujeres y 31 hombres. Brecha de género de 2 puntos**.

Centros Educativos de Menores con Medidas Judiciales 74 participantes, **28 mujeres y 46 hombres la brecha de género es de 18 puntos**.

Escuelas de Capacitación Agrícola 60 participantes **14 mujeres y 46 hombres con una brecha de género de 32 puntos**.

En el seguimiento en redes a la Dirección General de Juventud destacar que aunque son

más mujeres que hombres (un **73% de mujeres por un 23% de hombres, con una brecha de género de 50 puntos porcentuales**) las personas que hacen el seguimiento a la hora de participar en la Ley fueron **los hombres con un 56% frente a las mujeres en 44%, con una brecha de género de 12 puntos porcentuales**, que siguieron y participaron en la campaña, coincidiendo con los datos aportados en el apartado anterior de la menor participación de las mujeres jóvenes en la política.

En relación al portal web JuventudCanaria, se han detectado carencias en cuanto a comunicación igualitaria y a accesibilidad para personas con discapacidad. Mientras que algunos apartados de la web se encuentran redactados de forma igualitaria, hay otros que siguen utilizando el lenguaje sexista. Por otro lado, la web no dispone del botón "Escucha" ni "Lectura" para personas con discapacidad auditiva o visual.

En cuanto al Consejo de la Juventud de Canarias destacar que La Comisión Permanente formada por 12 personas cumple con el artículo 12 Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados de La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Teniendo una representación de **hombres jóvenes de un 60% y de mujeres jóvenes de un 40%, con un brecha de género de 20 puntos porcentual**, destacando que en los cargos directivos (presidencia, vicepresidencias y secretaria) hay un 50% de mujeres y un 50% de hombres, siendo en las vocalías donde la representación es un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Destacar por último tres acciones positivas para visibilizar el trabajo y la importancia de las mujeres en la historia y en la actualidad, por un lado el taller las chicas también juegan con una participación de 50% de mujeres y 50% de hombres, El proyecto Mujeres de libro que se encuentra en proceso de elaboración y diseño y por último Chicas con ciencia@ a impartir en el último cuatrimestre del año en Centros de Enseñanza de Canarias.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

- Déficits de información estadística relevante para las políticas que se impulsan desde este centro directivo que, estando siempre desagregadas por sexos, en muchos casos no lo están por edades que incluyan de los 12 a los 30 años, en algunos estudios del ISTAC y en la herramienta del ICI Canarias con Perspectiva que no lo está por edad.
- Datos sobre la salud de las personas jóvenes en especial la de salud mental (ansiedad, trastornos de conducta alimentaria, ...)
- Participación de mujeres y hombres jóvenes en entidades juveniles desagregada por sexos y edades.
- Cargos directivos en las entidades juveniles desagregados por sexos.
- Datos sobre el acceso a la vivienda por parte de las personas jóvenes desagregadas por sexo y edades
- Déficits de información sobre creación cultural y acceso a bienes culturales desagregados por sexos.
- Datos no publicados sobre jóvenes con discapacidades y dependientes, de los que existen registros administrativos.
- La realidad en Canarias de la Juventud y la violencia de género.

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

Desigualdades en el empleo en los contratos, en el subempleo, en emprendeduría y en ingresos en las mujeres jóvenes.

Mayor pobreza en mujeres jóvenes, siendo preocupante la pobreza en la población juvenil en general, con una mayor carga familiar y emancipación más temprana.

Mayor dedicación o dedicación en solitario de las mujeres en las tareas del hogar.

	Mayor número de mujeres con problemas de trastornos de conductas alimentarias.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	<p>La Ley Canaria de Políticas de Juventud, se encuentra actualmente en tramitación de la documentación y remisión al Parlamento, las normativas y decretos que surjan al amparo de dicha ley; que contarán con perspectiva de género; a tramitar en 2022 serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observatorio Canario de Juventud. • Red de Información Juvenil. 		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> • Que la Planificación, desarrollo y evaluación de las Políticas de Juventud cuente con perspectiva de género. • Diseñar programas de empleo y salud juvenil teniendo en cuenta la realidad de las mujeres y los hombres jóvenes. • Prevenir las violencias machistas en mujeres jóvenes de colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social. • Que el portal cumpla con la comunicación igualitaria y accesible para personas jóvenes con discapacidad y que presente datos de acceso desagregados por edad, sexo y territorio. 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En el año 2022 se pretende empezar a elaborar el Plan Integral de Juventud de Canarias, según la Ley Canaria de Políticas de Juventud y los datos de la realidad juvenil del Observatorio Canario de Juventud.</p> <p>También se priorizará dada la realidad existente, los trastornos alimentarios es la segunda causa de enfermedad mental en la juventud y por los datos que muestran las acciones realizadas, pensamos que es importante formar y asesorar a entidades que trabajan esta problemática con la población juvenil para que lo haga con perspectiva de género. Lo mismo en el tema de empleo vistos los datos tanto del Observatorio Canario de Juventud como de los proyectos desarrollados, informar, formar y asesora a las entidades que trabajan el empleo juvenil, para la elaboración, implementación y evaluación de los planes de igualdad en las empresas y la prevención del acoso y la violencia sexual, con el fin de planificar, desarrollar y evaluar proyectos de empleo que cuenten con la perspectiva de género.</p> <p>Empezar a trabajar con entidades de mujeres jóvenes en riesgo de exclusión la prevención de la violencia machista y la detección de la misma para poder derivar a la víctima a los servicios especializados.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
<p>- Diseñar, planificar y evaluar las políticas de juventud con perspectiva de género</p> <p>- Impulsar proyectos de sensibilización, información, formación y asesoramiento, sobre políticas de igualdad y</p>	<p>Elaboración del Plan Integral de Juventud de Canarias con Perspectiva de Género.</p>	<p>Número de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género para la elaboración del Plan Integral de Juventud.</p> <p>Mención y uso de desigualdades en la planificación.</p> <p>Grado de homogenización alcanzado en la elaboración del plan Integral y perspectiva de género.</p>	
	<p>Salud y juventud, promover acciones de prevención de trastornos de las conductas alimentarias y salud mental con</p>	<p>N.º de proyectos realizados</p> <p>N.º de Entidades comprometidas.</p> <p>N.º de cursos realizados</p> <p>tipo de brechas identificadas</p> <p>Número de tipo de indicadores desagregados por sexo, edad y territorio</p>	<p>30.000,00 €</p>

prevención de la violencia de género a entidades que trabajan con población juvenil el empleo y la salud. - Formar y asesorar a entidades que trabajan con mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad.	perspectiva de de género.	elaborados	
	Juventud y empleo con el tejido empresarial joven y entidades sociales que trabajan con jóvenes de canarias, fomentar los Planes de Igualdad y la prevención de las violencias sexuales en el entorno laboral.	N.º de proyectos realizados N.º de entidades comprometidas % de personas de entidades capacitada N.º de cursos impartidos N.º de empresas que tienen planes de empleo tipos de brechas identificadas N.º de tipo de indicadores desagregados por sexo, edad y territorio elaborados	30.000,00 €
	Mujeres jóvenes en riesgos de exclusión social diseñar acciones positivas con entidades que trabajen con mujeres de etnias con un fuerte arraigo de cultura patriarcal (gitanas, migrantes, etc) y con mujeres en riesgo de exclusión social víctimas de vg.	N.º de entidades comprometidas. N.º de acciones realizadas % de personas de entidades capacitadas Número de tipo de indicadores desagregados por sexo, edad y territorio elaborados N.º de mujeres jóvenes derivadas a servicios especializados.	15.000,00 €
Revisión y mejora del portal Juventud Canaria junto con la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad.	N.º de páginas revisadas. N.º de revisiones realizadas. N.º de cambios realizados y propuestas. N.º de accesos a la web, desagregados por sexo, edad y territorio. N.º de accesos a los botones de accesibilidad.		

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	<p>PROGRAMA 232C PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD</p> <p>DOTACIÓN PRESUPUESTARIA</p> <p>923.976,00€</p>
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad del programa es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres independientemente de la orientación sexual y /o identidad de género, así como de garantizar la máxima integración social y económica de aquellos sectores especialmente vulnerables de la población LGBTI.</p> <p>Los objetivos generales según las Áreas de actuación son:</p> <p>Área de Prevención y Sensibilización: Establecer acciones para reducir los factores de riesgo y aumentar los factores de protección frente a situaciones de discriminación por razones de orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Prevenir la LGBTI-fobia social a través de medidas de formación e información en diferentes ámbitos sociales que eviten situaciones de violencia o discriminación y garanticen la plena integración social de la comunidad LGBTI</p> <p>Apoyar la visibilidad e integración de la diversidad en el ámbito familiar y garantizar la no discriminación de las familias LGBTI.</p> <p>Área de Desarrollo Integral: promover y garantizar un bienestar integral de las personas, es especial a aquellas vulnerables, excluidas y/o en riesgo de exclusión social por razones de orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Garantizar la integración y no discriminación social de los y las menores LGBTI, especialmente en el ámbito educativo, asegurando la efectividad de su derecho a la educación.</p> <p>Promocionar la salud sexual y reproductiva de las personas LGBTI.</p> <p>Área de Incorporación social y laboral: promover la participación y la colaboración en los procesos de integración social y laboral del colectivo LGBTI.</p> <p>Promocionar la inclusión social y laboral de las personas trans, de manera singular las mujeres trans, así como del resto de las personas LGBTI en situación de vulnerabilidad social.</p> <p>Área de Formación y Difusión: promover la formación de calidad a profesionales y diferentes agentes sociales de los diferentes ámbitos de actuación.</p> <p>Recuperar la memoria histórica de la comunidad LGBTI como mecanismo de dignificación y reparación, especialmente aquellas personas que sufrieron históricamente persecución por su orientación sexual o identidad de género.</p> <p>Fortalecer el tejido asociativo LGBTI como instrumento necesario para participación social de la comunidad, así como elemento relevante para la prestación de servicios a la comunidad.</p> <p>Facilitar la coordinación y participación de todos los agentes públicos y privados relacionados con la materia, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias.</p>

	Comunicación y difusión para dar a conocer todas las acciones que se realizan en materia de diversidad sexual.				
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTOS/PROGRAMAS				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	234G0125 ASOCIACIÓN GAMÁ COLECTIVO LGTB		15.000€		
	234G0767 APOYO A LA DIVERSIDAD		60.000€		
	234G768 PREVENCIÓN DE LA LGBTI-FOBIA		85.000€		
	234G0770 APOYO A LAS FAMILIAS LGBTI		70.000€		
	234G771 ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITOS EDUCATIVOS		70.000€		
	ACTIVIDADES DIVULGATIVAS Y FORMATIVAS Y APOYO A LA DIVERSIDAD		35.000€		
	PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ASIGNACIÓN TRIBUTARIAS DEL IRPF ÁREA DIVERSIDAD		233.976€		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Diversidad				
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud.				
2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Artículos 9 y 14 de la Constitución Española. 1 Artículos 11, 18 y 37.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias. 2 LEY 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. 			
	Datos	No se recogen datos concretos relacionados con la igualdad de manera explícita en la memoria del programa presupuestario.			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	Prevenir la LGBTI-fobia social a través de medidas de formación e información en diferentes	Implementación o fomento de acciones formativas a la ciudadanía en general que permitan la	N.º de actividades formativas e informativas en los diferentes ámbitos sociales	85.000€	

	<p>ámbitos sociales que eviten situaciones de violencia o discriminación y garanticen la plena integración social de la comunidad LGBTI</p>	<p>eliminación de prejuicios sobre la comunidad LGBTI, que cuestionen el sistema sexo-género heteropatriarcal</p>		
		<p>Desarrollo de campañas de visibilización y sensibilización sobre la diversidad en fechas significativas durante el año: día contra la LGBTI-fobia, día Internacional del orgullo LGBTI, días de la visibilidad trans, lesbiana, bisexual e intersexual, etc. con contenido que promocioe la diversidad sexual y de género desde una perspectiva inclusiva.</p>	<p>N.º de campañas de visibilización y sensibilización.</p>	<p>60.000€</p>
	<p>Garantizar la integración y no discriminación social de los y las menores LGBTI, especialmente en el ámbito educativo, asegurando la efectividad de su derecho a la educación inclusiva, libre de situaciones de acoso por razones</p>	<p>Implementación o fomento de acciones formativas dentro del ámbito educativo destinadas a la Comunidad Educativa en su conjunto que incluya: Acompañamiento, orientación y medidas de</p>	<p>N.º de acciones formativas/sensibilización/acompañamiento y asesoría de la Comunidad Educativa</p>	<p>70.000€</p>

	de orientación y/o identidad sexual, promocionando un contexto seguro y positivo.	resolución de conflictos, asesoría con familias y talleres alumnado en materia afectivo sexual no heterosexista con valores de igualdad y diversidad.		
	Apoyar la visibilidad e integración de la diversidad en el ámbito familiar y garantizar la no discriminación de las familias LGBTI.	Fomento de espacios de encuentro y de construcción de comunidad desde la diversidad familiar que trasciendan del modelo de familia tradicional patriarcal.	Tipo y nº de acciones para la promoción de la diversidad familiar.	70.000€
	Promocionar la inclusión social y laboral de las personas trans, de manera singular las mujeres trans, así como del resto de las personas LGBTI en situación de vulnerabilidad social.	Impulso de la implementación de planes de empleo destinados a la integración laboral de las personas LGBTI en situación de vulnerabilidad, reduciendo la brecha de género y la discriminación por razones de orientación y/o identidad de género.	Mejora de empleabilidad de mujeres trans, Nº de procesos de acompañamientos y seguimiento de beneficiarias de las acciones y los planes de empleo.	85.000€
	Promocionar la salud sexual y reproductiva de las personas	Impulso a la inclusión de la población LGBTI en los recursos,	N.º de campañas y programas que fomenten	20.000€

	LGBTI.	campañas y programas de fomento de hábitos saludables y prevención de conductas de riesgo, especialmente en aquellos relacionados con la sexualidad bajo un marco no heteronormativo o con perspectiva de género y diversidad afectivo-sexual.	hábitos saludables y prevención de conductas de riesgos fuera de un marco heteronormativo.	
	Recuperar la memoria histórica de la comunidad LGBTI como mecanismo de dignificación y reparación, especialmente aquellas personas que sufrieron históricamente persecución por su orientación sexual o identidad de género, estableciendo un foco de especial interés en la vivencia de las mujeres transexuales por la persecución de género.	Creación de un archivo de memoria LGBTI canaria en el que se recoja, catalogue y expongan materiales relativos a la historia de la comunidad LGBTI canaria, como instrumento de dignificación de la comunidad.	N.º de investigaciones sobre la memoria LGBTI Canaria a lo largo de la historia.	3.000€
		Fomento de la investigación académica sobre la comunidad LGBTI, su historia y su realidad actual, mediante la creación de premios de fin de carrera, fin	N.º de premios, convenios suscritos con actividades públicas que fomenten la investigación académica sobre la Comunidad	6.000€

		de master o a trabajos doctorales.	LGBTI.	
	- Fortalecer el tejido asociativo LGBTI como instrumento necesario para la participación social de la comunidad, así como elemento relevante para la prestación de servicios a la comunidad.	Implementación o fomento de acciones formativas en diversas áreas (salud, delitos de odio, normativa LGBTI, educación, etc.), destinadas a las entidades LGBTI con el fin de desarrollen con mayor conocimiento y eficacia sus acciones hacia la comunidad LGBTI.	Nº de acciones formativas realizadas.	15.000€
		Creación de un foro de entidades LGBTI que permitan su participación en la acción del Gobierno de Canarias en relación con las políticas de esta área.	Nº participantes	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	x Positivo	ALTO		
		MEDIO Se califica de tal forma en concordancia con lo previsto en el punto 2.2 del anexo 8 de la Orden de 12 de Julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, que dispone que se entenderá que corresponde un impacto positivo medio cuando en la memoria " contiene algún objetivo, alguna acción de promoción de la igualdad de género, alude a algunos datos, pero de los que no se pueden inferir diagnóstico alguno, o bien no están directamente relacionado con		

		sus objetivos del programa”.
		BAJO
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA

<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>La Dirección General de Diversidad trabaja en el diseño e implementación de acciones para impulsar la prevención de la lgbtifobia en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas con el objetivo de que esta se incorpore de manera transversal en las metodologías de trabajo.</p> <p>El respeto al libre desarrollo de la personalidad sin discriminación alguna por motivos de orientación sexual o identidad de género, es actualmente un derecho fundamental reconocido en los ordenamientos jurídicos de las sociedades democráticas y especialmente desarrollado en el espacio de la Unión Europea, así como en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible.</p> <p>Actualmente, con motivo de la pandemia ocasionada por la Covid-19 estamos experimentando un aumento de la vulnerabilidad de aquellos sectores sociales más desfavorecidos y que, ya de antemano, tenían mayores posibilidades de ser sujetos de marginación socio-económica. En este sentido, la comunidad LGBTI ha puesto de manifiesto que durante la pandemia se ha producido un incremento notable de las discriminaciones y el acoso hacia estas personas. Además, se ha endurecido la convivencia en aquellas familias que rechazan la diversidad sexual e identitaria de uno o varios de sus miembros.</p> <p>Por otro lado, es conveniente tener también presente la precariedad en sectores de la población LGBTI que ya acusaban una carga de marginación, como es el caso de las personas LGBTI mayores, con especial incidencia en las mujeres trans.</p> <p>Estas y otras situaciones de desigualdad y violencias hacen necesario un reforzamiento de las políticas destinadas a mejorar la existencia de las personas LGBTI en todos los ámbitos y espacios que conforman nuestro día a día.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>1 3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>2 Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.</p> <p>3 Artículos 11, 18 y 37.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias.</p> <p>4 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p> <p>5 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p> <p>6 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.</p> <p>7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>8 Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p>

	<p>9 Artículo 5 de la ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales</p> <p>10 Ley 1/2019, de 30 de enero, de la actividad física y el deporte de Canarias.</p> <p>11 LEY 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de Autonomía de Canarias. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible. • Estrategia para la igualdad de hombres y mujeres 2013-2020. Reprogramación para el periodo 2017-20 • Estrategia Canaria de Transición Igualitaria
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Integración de la perspectiva de género y de la transversalidad de género en las políticas públicas, en concreto en los aspectos sanitarios y sociales. 2.- Aplicación de la perspectiva de género a las estadísticas e investigaciones. 3.- Aplicar el enfoque de género en la realización del presupuesto. 4.- Formación del personal social y sanitario en perspectiva de género. 5.- Utilización de una comunicación en igualdad e inclusiva donde toda la ciudadanía pueda sentirse representada y valorada que permita ser un referente positivo y transformador frente a la comunicación sexista y/o androcéntrica. 7.- Educación y sensibilización al conjunto de la sociedad con perspectiva de género. 8.- Impulso de programas centrados en la equidad de género. 9.- Inclusión de cláusulas de Igualdad en convenios, subvenciones y demás instrumentos jurídicos que establezcan colaboraciones. 10.- Establecimiento de mecanismos de sistematización de datos con desagregación por sexo/género (hombre/mujer/persona no binaria)
	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>No se parte de datos e indicadores iniciales como constatación de los déficits de los instrumentos estadísticos. Por lo que se han desarrollados acciones de Gobierno para introducir la desagregación de sexo/género (hombre/mujer/persona no binaria), así como la visibilización del nombre sentido en todos los formularios públicos con la inclusión desde la UTAP (Soporte de la Unidad Técnica de Análisis y Planificación) y para uso del personal público analistas de dichas variables estadísticas.</p> <p>Ante la necesidad de contar con nuevos datos e indicadores no solo sobre género sino sobre las distintas desigualdades que atraviesan a la población canaria se crea de la mano del Gobierno de Canarias en el año 2020, el laboratorio de investigación IgualLab, integrado en la Universidad de La Laguna desde su Fundación, que en 2021 asumió el reto de generar una metodología de innovación social que posibilite la recopilación y análisis de indicadores teniendo en cuenta todas las variables necesarias para una planificación, implementación y evaluación de los programas,</p>

	proyectos y acciones de igualdad acorde a la realidad actual de las islas.
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p>
	<p>Se desarrolla una breve pincelada desde colectivos y realidades de especial interés donde están presentes brechas de género que se convierten en un foco estratégico. Se detallan a continuación:</p> <p>Envejecimiento y soledad no deseada</p> <p>Los datos en Canarias reflejan un crecimiento del 8% del número de personas mayores que viven solas desde 2015. En tan solo cuatro años han surgido 4.800 nuevos domicilios con estas características, provocando que en el Archipiélago haya hasta 66.300 personas de más de 65 años viviendo solas en sus casas. La ausencia de compañía, ya sea por elección o por imposición, se ha convertido en la tendencia de un futuro en el que el envejecimiento de la población, la baja natalidad, cambios de modelos de familia y la llamada "crisis de los cuidados", el cambio de hábitat, se ha pasado de vivir en pequeñas comunidades en las que las personas están más protegidas y apoyadas por familiares y vecindad a vivir en grandes centros urbanos y metropolitanos, que ofrecen más oportunidades vitales pero que llevan consigo desarraigo. La gentrificación que viven las ciudades, políticas urbanísticas generadoras de aislamiento que dificultan a la vecindad los servicios de proximidad y de los ambientes donde se reconocían y creaban redes. En la expresión de la soledad existen diferencias de género, según diversos estudios de 2018 como "La soledad de las personas mayores" de la Fundación Pílares y "Vejez y cuidados" del Observatorio Social de la Caixa, mientras la soledad social (sentirse parte de un grupo) es similar en hombres y mujeres mayores, la soledad emocional (mide la profundidad de las relaciones) se vive con mayor intensidad en ellos que en ellas. Las diferencias de las relaciones que construyen los hombres y las mujeres desde una cultura androcéntrica, son la base de ello. Los hombres han sido educados en las relaciones instrumentales (para echar la partida, para ir al fútbol...), las mujeres más en las relaciones de cuidados, de cercanía afectiva y de petición y préstamo de ayuda. Por lo que se considera que los hombres mayores tienen más riesgo de aislamiento social, verbalizan menos sus sentimientos de soledad, su necesidad de acompañamiento y apoyo.</p> <p>Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019 fue el año con mayor número de hogares unipersonales en las Islas, un total de 202.900, lo que representa el 24% del total de viviendas en Canarias (845.700). Uno de cada cuatro domicilios solo cuenta con una persona inquilina, y cada año son más. Desde 2015 esta cifra ha crecido en un 5%, al aparecer 9.600 nuevos hogares individuales.</p> <p>El número de mujeres mayores que viven solas supera a la cifra de hombres en la misma situación debido precisamente a que la esperanza de vida es más elevada en mujeres. En 2019, del total de personas de más de 65 años en hogares unipersonales, el 62% eran mujeres frente al 38% que eran hombres. Esta situación empeora la realidad de estas mujeres donde el umbral de pobreza es mayor, ya que se trata de personas que, como consecuencia de la desigualdad, no trabajaron en el pasado o su incorporación al mercado laboral fue precaria y con bajos salarios, bajas cotizaciones al entrar y salir para asumir cuidados familiares, una realidad en la actualidad continúan soportando las mujeres y que les aboca a vivir con pensiones son en su</p>

	<p>mayoría no contributivas, cuyo importe alcanza actualmente los 402,80 euros. Todo esto pone de manifiesto la brecha de género en las pensiones que en Canarias tiene una máxima expresión, ya que de las 15.921 pensiones no contributivas que hay 11.210 corresponden mujeres, nada más y nada menos que el 70 %.</p> <p>El INE prevé un aumento del peso de los hogares unipersonales en las Islas, al pasar del 24% en 2020 al 25,4% en 2035, pero se mantiene como una de las comunidades autónomas con menor porcentaje de hogares de una persona, junto con Murcia y Baleares. Se espera que en España en 2035 habrá más de 5,7 millones de hogares unipersonales, el 28,9% del total. Consideran que el coronavirus impulsará, aún más, esta tendencia, por lo que los datos de próximos años reflejarán un aumento en el número de hogares ocupados por personas de más de 65 años solas que habrán podido perder a sus parejas.</p> <p>Las desventajas por razones de género en las mujeres, se manifiesta a lo largo de toda su biografía y se acentúan en la vejez, integrándose con las discriminaciones por edad (edadismo como doble invisibilidad por se mayor y mujer), orientación sexual, identidad de género y demás coordenadas situacionales.</p> <p>Las personas mayores LGTBI, que han vivido años de represión, castigo y estigmatización, en los que incluso la visibilidad les supuso la pérdida de su red familiar o no les permitió poder tener proyectos familiares con descendencia, conocen no solo la soledad social por la ausencia de valor a su existencia con mayores en sí mismo, sino que además conocen la soledad del rechazo.</p> <p>En muchas ocasiones, esas personas que han luchado por la consecución de derechos se encuentran, en muchas ocasiones al avanzar su vida, en la más absoluta soledad. Hecho que se agrava especialmente entre las mujeres transexuales. Muchas de ellas tienen que recurrir a residencias por el distanciamiento sufrido con sus familias por su orientación sexual o identidad de género, enfrentándose a miedos lógicos, a que esta momento represente en sus vidas una vuelta al armario como arma de supervivencia, por entender que estos espacios podrían no ser no solo inclusivos sino invisibilizadores y amenezantes.</p> <p>El VIII Informe FOESSA de 2019, destaca los datos de como 1 de cada 3 hogares necesita cuidados bien por crianza, por edad avanzada, por dependencia o por enfermedad. En el caso de edad avanzada, enfermedad crónica o discapacidad, sólo el 27% de las personas cuidadoras son hombres de la familia, frente al 64% son mujeres de la familia. En Canarias, las personas reconocidas como cuidadoras familiares de personas dependientes alcanzan las casi 15.000 personas, de ellas el 81 % son mujeres de entre 30 a 60 años, la brecha de género en el cuidado es histórica y cronificada.</p> <p>Familias y vulnerabilidad</p> <p>La diversidad familiar resulta un eje de desigualdad bajo el modelo actual por lo que este hecho ha impulsado la propuesta de desarrollo normativo actual en España que protegerá a las familias sea cual sea el "estado civil, la orientación sexual o filiación"</p> <p>En concreto, uno de los objetivos que se marcan es "avanzar en el pleno reconocimiento jurídico y social de la diversidad de modelos de convivencia familiar" así como "contribuir a la redistribución de la renta y la riqueza de las familias, incluyendo a todos los modelos de familias, con independencia de circunstancias tales como el estado civil, la orientación sexual o el origen de la filiación"</p> <p>Según European AntiPoverty Network, (2020) hay una infrarrepresentación de la mujer en el mercado de trabajo y una de las medidas clave a desarrollar tiene que ver con la conciliación familiar, personal y laboral. Mejorar la calidad, asequibilidad y accesibilidad del cuidado de hijos e hijas en familias monoparentales y</p>
--	---

	<p>monomarentales claramente significa mejorar la igualdad de participación laboral en el mercado. En Europa, el 48% de las madres solteras y el 32% de los padres solteros están en riesgo de pobreza o exclusión social.</p> <p>Las mujeres son las más afectadas, formando el 85% de todas las familias monoparentales en la Unión Europea (European AntiPoverty Network, 2020). Las implicaciones son varias:</p> <p>Hay una diferencia relevante en el ratio de empleabilidad entre las familias monoparentales. Hablamos aquí de opciones de empleo restringidas y pobreza a pesar de ostentar un trabajo.</p> <p>Una mayoría de familias monomarentales (71%) encuentran muy difícil enfrentarse a gastos inesperados. Es decir, hablamos de una falta de estabilidad financiera y ahorros. Esta vulnerabilidad social de las familias monomarentales tal y como se muestra en (Save the Children, 2015) se materializa en términos de privaciones materiales, de carencias en alimentación, vestido y calefacción. También en problemas de salud y en la precariedad o la ausencia de empleo. Todas estas situaciones contribuyen al proceso de exclusión social que directamente impacta en la infancia, incrementado las tasas de riesgo de pobreza y exclusión infantil.</p> <p>El género importa mucho cuando hablamos de familias monoparentales; se trata de una realidad creciente y con rostro de mujer. Este hecho hace imprescindible abordar esta situación con un enfoque de género que permita una mejor identificación de los factores de exclusión. Las situaciones de precariedad e inestabilidad laboral predominan entre los hogares monomarentales. La pobreza infantil sigue siendo mayor en los hogares monomarentales aunque la madre trabaje. Cuando la madre está en paro, afecta a tres de cada cuatro niños y niñas, pero sorprende negativamente que aunque trabaje, más de la mitad de los niños y niñas sigue estando en situación de pobreza. A nivel estatal, más de la mitad de estas madres no tiene un empleo (52%) y muchas otras trabajan en condiciones de precariedad o inestabilidad. El cuidado de los hijos e hijas y la falta de medidas de conciliación resulta determinante a la hora de no optar a trabajos con mayores jornadas, y seguramente mayores ingresos, lo que en muchas ocasiones les convierte en trabajadoras empobrecidas. Las madres solas con hijos e hijas a cargo salen adelante con verdaderos obstáculos logísticos y económicos, especialmente si no cuentan con una red de apoyo familiar y social. El 36% de las madres en hogares monomarentales afirma que no puede contar con nadie cuando le surge un problema. Tener una red de apoyo o no tenerla puede ser clave para estas familias. Uno de los aspectos observados es el grado de desgaste físico y emocional que conlleva la crianza de un hijo o hija por parte de una sola persona, algo que puede llegar a generar patologías y enfermedades relacionadas directamente con el estrés y la ansiedad; dos de cada diez madres solas con hijos e hijas tienen o han tenido algún tipo de problema de salud asociado a la depresión y/o crisis de ansiedad.</p> <p>En España, ya hay avances en materia de maternidad y paternidad en relación a dichos permisos, pero aún no se contempla la posibilidad de duplicar las horas para conciliación en el caso de las familias monoparentales, ya que las biparentales puede disfrutar cada uno de los miembros de dichos permisos por lo que teniéndose como apoyo mutuo en mayor o menor medida, cuentan con mayor conciliación que aquellas familias que solo tienen un adulto al frente y por tanto, con mayor necesidad de apoyo al recaer todo el peso de los cuidados.</p> <p>La Federación de Asociaciones de Madres solteras ha hecho un estudio del impacto del Estado de alarma por la crisis sanitaria por Covid-19 en el colectivo de la que hemos podido extraer (Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS), 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 71% de las madres consultadas están preocupadas por cómo les está afectando
--	---

	<p>el confinamiento a sus hijas e hijos. En los casos en los que hay hijas o hijos con discapacidad, trastornos de conducta o aprendizaje se está notando el efecto del peso del cuidado que están afrontando estas familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 de cada tres señalan que no cuentan con apoyos en este periodo de confinamiento, especialmente por no poder contar con el apoyo de los abuelos y abuelas. Especialmente de las abuelas que son las que asumen mayoritariamente estos cuidados y muchos otros. Tanto es así que existe un patología concreta llamada el Síndrome de la abuela esclava. El síndrome de la abuela esclava, es una enfermedad grave, que afecta a mujeres maduras sometidas a una sobrecarga física y emocional y que origina graves y progresivos desequilibrios, tanto somáticos como psíquicos. Las manifestaciones físicas: <p>Hipertensión arterial</p> <p>Padecimientos metabólicos como la diabetes</p> <p>Sofocos, taquicardias, dificultad para respirar, mareos, hormigueos, desvanecimientos, (molestias paroxísticas)</p> <p>Cansancio (debilidad y decaimiento)</p> <p>Caídas fortuitas</p> <p>Manifestaciones emocionales:</p> <p>Malestar general, disconfort</p> <p>Ansiedad</p> <p>Tristeza, desánimo, falta de motivación</p> <p>A veces sentimientos de culpa por su malestar</p> <p>En momentos de crisis piensan en el suicidio como única salida</p> <p>Es un fenómeno muy frecuente con un rotundo desencadenante social y reconocido por OMS como malos tratos hacia la mujer.</p> <p>Puede llegar a ser potencialmente mortal por el altísimo grado de sufrimiento que provoca y el gran deterioro de la calidad de vida de la propia afectada y un fenómeno más que saca a flote las perversas consecuencias de una sociedad que continúa viviéndose en desigualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 87% de las madres han visto cómo su situación laboral ha empeorado su situación personal. <p>El estudio de 2020 de la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) señala que "El cuidado de los hijos e hijas por parte de una sola persona en circunstancias adversas desde un plano socioeconómico, y con escasa o nula red de apoyos, puede llegar a producir altos índices de agotamiento que terminan generando patologías no solo en lo relativo a su bienestar físico, sino también emocional. El autocuidado queda en un último plano hasta el momento en que se desencadena un problema de salud. Dos de cada diez madres solas con hijos o hijas tienen o han tenido algún tipo de trastorno mental asociado a la depresión y/o crisis de ansiedad, una proporción que dobla a la del resto de hogares, tanto los hogares con hijos (10,5%) como del conjunto de hogares (10,7%)."</p> <p>FOESSA señala mayor vulnerabilidad de las familias con menores a cargo, afirma que la presencia en el hogar incrementa el riesgo de caer en exclusión. En el escenario actual, el 21% de los hogares con menores a cargo se encuentran en situación de exclusión (el 16% en los hogares sin menores), y esa cifra se eleva hasta el 28% cuando se trata de un hogar monoparental y al 33% si hablamos de familias numerosas.</p>
--	---

El ámbito de la vivienda, el entorno físico en el que la infancia se desarrolla, vuelve a mostrar una realidad de carencias y necesidades no resueltas. El 13% de los niños y niñas crecen en viviendas inadecuadas por deficiencias en la infraestructura, ausencia de suministros, hacinamiento, etc. Y el 6% lo hacen en viviendas inseguras, es decir, sin título legal, con notificación de abandono o en un hogar con violencia.

En Canarias, las personas beneficiarias de la Prestación Canaria de Inserción son hogares monoparentales, con menores a cargo. El Informe acerca de la Situación de la Infancia y la Familia en Canarias, elaborado en el año 2018, en el que se indica que Canarias cuenta con 97.100 hogares monoparentales, el 11.7% del total. De ellos, 79.600 hogares están conformados con la madre (9.6% del total de hogares) frente a los 17.500 con el padre (2.1% del total de hogares).

Además, según el citado Informe, el 53,3% de los hogares monoparentales está en riesgo de pobreza y/o exclusión social, y el 12,5 % de los menores pobres es miembro de una familia monoparental y otro 22% lo es de una familia numerosa.

El Ingreso Canario de Emergencia fue concedido a 10.444 mujeres solicitantes frente a 6.404 hombres. Este ingreso, iniciativa del Gobierno de Canarias, fue un pago único como parte de medidas urgentes de carácter social dirigidas a las personas en situación de vulnerabilidad como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Estos fenómenos, no han sido abordados de forma adecuada en nuestros sistemas de protección social, originando fragilidad social y exclusión. En España, en estos momentos, la familia, y especialmente las mujeres, es el eje del que se sostienen los cuidados y la sostenibilidad de la vida, una afirmación que se recoge en el último informe de FOESSA.

Jóvenes, emancipación y hogar

Si las dificultades materiales para la emancipación juvenil es un hecho que afecta a la población joven española en general, para jóvenes que han experimentado situaciones que generan una extrema vulnerabilidad, como el desamparo y abandono familiar, sinhogarismo, violencia psicológica, abuso sexual o procesos migratorios sin referentes adultos, este hecho puede ser determinante.

Según el Informe sobre la situación de la infancia y familia en Canarias, el 20% de jóvenes en situación de extutela no cuentan con nadie a quien acudir en caso de necesitar ayuda y el 50% vuelven con la familia de origen, sus familiares en la mayoría de los casos no son suponen un espacio protector adecuado.

Según el Observatorio de la infancia en Canarias el 70% de las bajas en el sistema de protección se producen al cumplir la mayoría de edad, abocando a estas personas jóvenes a una situación de riesgo de exclusión social. El informe de Cruz Roja de 2020

Jóvenes extutelados y/o en riesgo social, señala como problemático el hecho de que las personas jóvenes extuteladas y/o en riesgo social son sector de la población muy vulnerable que afronta numerosas dificultades y barreras, al tener que emanciparse al cumplir los 18 años, 11 años antes que la media de jóvenes en España (29 años) que no han estado expuestos de forma precoz a situaciones de desamparo y/o a la institucionalización.

Existe suficiente evidencia empírica sobre los efectos perniciosos que la situación de desprotección que determinó la separación de niños, niñas y adolescentes de su familia puede causar, sufriendo además el proceso de ruptura de los lazos familiares y cómo esto va a condicionar los procesos de emancipación.

	<p>El estudio <i>“Niños, niñas y adolescentes en acogimiento residencial. Un análisis en función del género, reconoce que el proceso de transición a la vida adulta”</i> es difícil para la juventud que ha pasado por el sistema de protección, pero señala que lo es más aún para las chicas, sosteniendo que tienen una peor inserción laboral, entre otras cuestiones propias de su trayectoria que les llevó a estar bajo tutela, las carencias de todo tipo en su desarrollo, embarazos no deseados y asumir roles tradicionales de cuidado renunciando a la búsqueda de trabajo marcando una trayectoria de dependencia, dificultades económicas y aislamiento social. Se señala que las chicas en situación de extutela se ven también afectadas por problemas de explotación sexual entendiendo esta como cualquier tipo de intercambio sexual presencial, con envío de fotografías, videos... a cambio de dinero, ropa, datos móviles...</p> <p>Las cifras de situaciones de desprotección infantil afectan por igual a chicos que a chicas, aunque los motivos suelen variar. Las chicas suelen ser con más frecuencia víctimas de abuso sexual y los chicos de corrupción infantil. El número de chicos en acogimiento residencial es mayor que el de chicas, mientras que en las otras medidas protectoras las cifras son muy similares. Esto se debe, en primer lugar, al perfil comportamental de los chicos, que suele ser más problemático, y por lo tanto de difícil acomodo en una familia. Y en segundo lugar, al elevado número de menores inmigrantes no acompañados, que son mayoritariamente chicos.</p> <p>Según el Williams Institute, en el año 2012 alrededor de 94 por ciento de las agencias que ofrecen servicios para jóvenes sin hogar reportaron haber trabajado con personas de la comunidad LGBT, la cual representa aproximadamente el 40 % de la demanda que ellas reciben. El 30 % se identifica como gay o lesbiana, el 9% como bisexual y un 1% como queer. Tomando en consideración que parte de esta población joven oculta información sobre su orientación sexual e identidad de género, las estadísticas podrían subestimar el porcentaje real, teniendo en cuenta que se parte de datos de personas que acuden a recursos que brindan apoyo.</p> <p>Las cifras reflejan que, en EE.UU y Canadá, entre un 25 y 40% de la población sin hogar pertenece al colectivo LGTBI (Abramovich & Shelton, 2017). Inglaterra estima su población en un 24% y en Francia la organización “The Refuge” (especializada en el cuidado de menores de 30 años, adultos y personas sin hogar, víctimas de homofobia y transfobia) había recibido en el primer semestre del año 2016, 629 solicitudes de alojamiento, frente a las 474 en el mismo periodo del año anterior (Emmen, Vijilbrief & Felten, 2017) En España no existen datos oficiales al respecto. Las encuestas que se hacen en las diferentes ciudades, para el recuento de personas sin hogar, no aluden específicamente a la diversidad en la identidad de género o la orientación sexual.</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>El Diagnóstico de la (Des)igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Análisis cuantitativo, publicado por el Cabildo de Gran Canaria en el 2020 establece la invisibilidad de la perspectiva y la identidad de género (y del hecho insular), en las fuentes estadísticas. La mayoría de las fuentes estadísticas no descienden al ámbito insular, con lo que no disponemos suficientemente de datos e informaciones referentes a cada isla. De hecho, las islas son el territorio sobre el que se configura la Comunidad Autónoma de Canarias, y cada isla tiene su propia singularidad. A continuación se muestran los resultados del análisis de instrumentos estadísticos públicos con dichos déficits:</p>

Estadísticas públicas de interés con déficits de variable sexo, desagregación territorial o antigüedad de los datos

Nombre	Objetivo principal	Frecuencia	Déficit	Fuente
Encuesta trimestral de coste laboral	Conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y mes	Trimestral	Sin variable sexo Desagregación CC. AA.	INE
Encuesta anual de coste laboral	Conocer los niveles anuales del coste laboral medio por trabajador	Anual	Sin variable sexo Desagregación CC. AA.	INE
Encuesta de estructura salarial	Estructura y distribución de los salarios	Cuatrienal /Anual	Desagregación CC. AA. Microdatos antiguos (2014)	INE
Encuesta de condiciones de vida	Estudiar el nivel de vida, las condiciones del mercado de trabajo y la cohesión social	Anual	Sin variable sexo Desagregación CC. AA.	INE
Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares	Información sobre los diversos productos de TIC's, Internet y comercio electrónico en los hogares.	Anual	Desagregación CC. AA.	INE
Estadística de violencia doméstica y violencia de género	Información sobre los asuntos inscritos en el Registro (medidas cautelares), y las sentencias firmes dictadas	Anual	Desagregación CC. AA.	INE

DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA ISLA DE GRAN CANARIA

Estadística de asuntos judiciales sociales	Asuntos resueltos en los Juzgados de lo Social procedentes de las demandas laborales	Anual	Sin variable sexo	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Encuesta nacional de salud de España	Estado de salud y uso de los servicios sanitarios	No periódica	Sin desagregación territorial	Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
Mortalidad por causa de muerte	Causas según clasificación de patologías	Anual	Desagregación CC. AA.	Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
Sistema de información de atención especializada	Atención asistencial, y dotación, recursos humanos, actividad e información económica	Anual	Desagregación CC. AA.	Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
Formación, mercado laboral y abandono educativo-formativo	Datos de formación, mercado laboral y abandono educativo-formativo	Anual	Desagregación CC. AA.	Ministerio de Educación y Formación Profesional
Encuesta de ingresos y condiciones de vida de los hogares canarios	Información sobre los ingresos del hogar y de sus miembros, características y equipamientos de la vivienda, empleo, formación, pobreza, y uso del tiempo.	No periódica	Datos antiguos (2013)	ISTAC
Estadística de Listas de Espera en Canarias	Información sobre el número de pacientes que forman parte de la lista de espera quirúrgica y de consultas externas.	Semestral	Sin variable sexo	ISTAC

Ausencia de una investigación diagnóstica que permita conocer los perfiles, intereses, expectativas, situaciones y preocupaciones de las personas mayores de Canarias, así como los elementos prioritarios que funcionan como facilitadores y/u obstaculizadores en su calidad de vida que sirvan de referente a las políticas públicas. El hecho del envejecimiento en sí mismo, es una experiencia vital personal, por lo que tiene un carácter diferencial en las formas de envejecer, es heterogéneo, está condicionada por múltiples factores, con elementos comunes entre las personas que la transitan, pero también diferenciados teniendo en cuenta la identidad de género, orientación sexual, renta, situación habitacional, cultura, contexto socio político en el que se desarrolla su biografía, edad, estado civil,

	<p>estructura familiar, discapacidad, etc., todos factores que pueden conformarse como ejes de desigualdad por el propio modelo sociocultural y económico como claramente se da con el binomio género y edad, que como ya comentaba se configura desde la desigualdad en ejes de opresión.</p> <p>Necesidad de un conocimiento científico desde el enfoque integrado de género con perspectiva interseccional.</p> <p>En cumplimiento de la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, en lo referente a su artículo 31. <i>Estadísticas y tratamiento de datos</i>, se establece la obligación de contar con un fichero automatizado que contenga datos del seguimiento de la atención sanitaria de las personas trans e intersexuales incluirá la creación de estadísticas públicas sobre los resultados de los diferentes tratamientos, terapias e intervenciones que se lleven a cabo, con detalle de las técnicas empleadas, complicaciones y reclamaciones surgidas, así como la evaluación de la calidad asistencial, con una recogida de datos con fines estadísticos y siempre bajo los principios de secreto, transparencia, especialidad y proporcionalidad. El secreto estadístico obliga a la Comunidad Autónoma de Canarias a no difundir, en ningún caso, los datos personales de las personas trans e intersexuales, cualquiera que sea su origen.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>La diversidad ha sido y continúa siendo a pesar de los avances, motivo de castigo como disidencia de género y sexual, disidencia frente a la masculinidad hegemónica y heteronormativa que rompe con los corsés sociales y que permiten vivirse en igualdad.</p> <p>Las personas mayores LGTBI, han vivido años de represión, castigo y estigmatización en nuestro país y en Canarias incluso tenemos dramáticas muestras materiales como Tefía que se convirtió en un campo de concentración. A nuestros mayores LGTBI, se les mutiló la capacidad de vivirse en muchos casos y la visibilidad les supuso la pérdida de su red familiar o no les permitió poder tener proyectos familiares con descendencia. Conocen no solo la soledad social por la ausencia de valor a su existencia como mayores en sí mismo (edadismo), sino que además conocen la soledad del rechazo. A pesar de los avances en el terreno normativo, de derechos y reconocimiento, persisten las situaciones de desigualdad mientras perviva el modelo patriarcal, androcéntrico y heteroxista. Una investigación realizada por la FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) revela que, en España, el 77% de las mujeres transexuales ha sufrido discriminación a la hora de buscar empleo. Las personas de este colectivo que están trabajando, un 34% ha sufrido discriminación en el entorno laboral, un 47% en el caso de las mujeres. Un 58% se oculta y no habla de su identidad en este ámbito de su vida diaria.</p> <p>Se detecta una cifra preocupante de las agresiones como delito de odio hacia el colectivo, así como el aumento en relación a épocas pasadas, tal como reflejan los datos del Ministerio de Interior, ocupa la tercera causa más habitual en nuestro país.</p>

Esto sucede en nuestro país y como Unión Europea nos enfrentamos a LGBTIfobia de países como Hungría que pretenden mantener una legislación que prohíbe

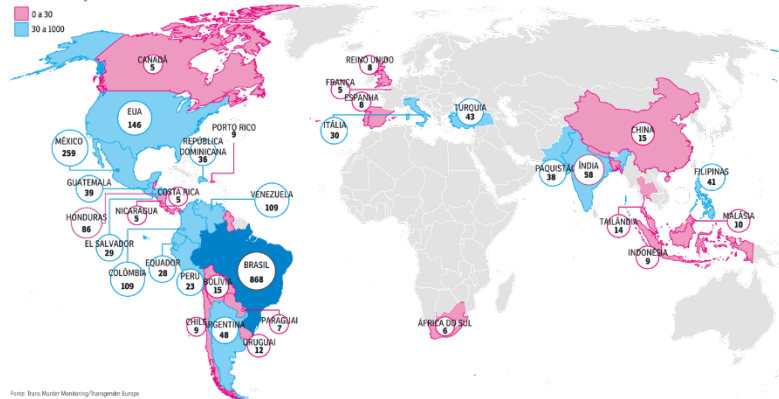
>> HECHOS CONOCIDOS REGISTRADOS



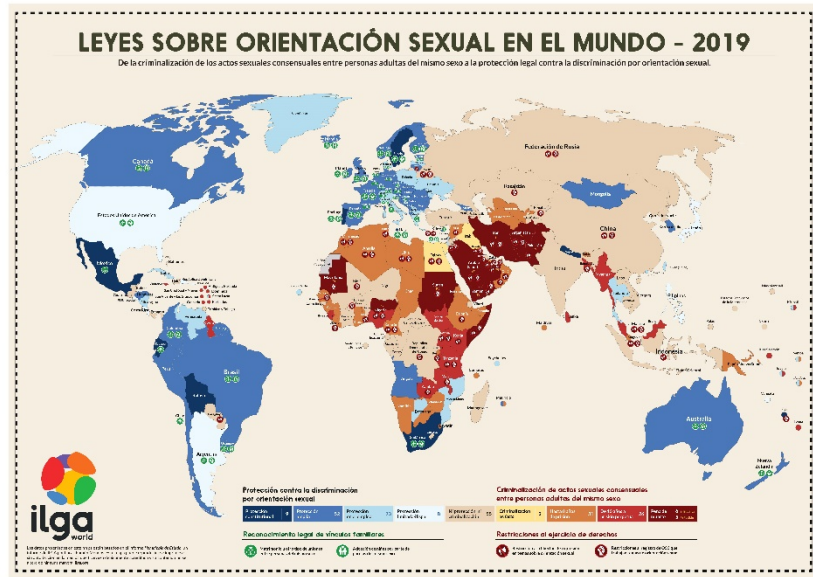
expresamente abordar la diversidad de género y orientación, satanizándola y equiparando estas realidades a la pederastia. A continuación podemos ver gráficamente el odio y la intolerancia que aún se extiende por el mundo:

Intolerancia

Países con más registros de homicidios relacionados a transfobia entre 2008 e 2016



En 69 países criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo. En seis, el castigo es la pena de muerte; entre ellos, Arabia Saudita o Yemen. Y hay otros cinco, como Afganistán o Qatar, en los que "ciertas fuentes" lo indican.



https://ilga.org/sites/default/files/ilga_mapa_leyes_sobre_orientacion_sexual_mundo_2019.jpg

En Canarias contamos con el Observatorio Canario contra la LGBTifobia con objetivo último de visibilizar para concienciar y con ello contribuir a la reducción de la violencia que todavía con tanta frecuencia sufrimos las personas LGBTI y fomentar las actitudes de respeto a la diversidad.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>1.Resulta necesario la incorporación de mandatos normativos en materia de igualdad en la redacción de la memoria del programa presupuestario.</p> <p>2.Reglamento de desarrollo de la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p>
<p>4.2 DESIGUALDAD ES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>4.2.1 No visualización en la memoria del programa presupuestario de los objetivos, acciones e indicadores de evaluación relacionados con la transversalización de la perspectiva de género que se viene realizando con cargo al programa 232C: Planificación y Promoción de la Diversidad.</p> <p>4.2.2 Con esta norma se pretende garantizar a las personas trans e intersexuales la reparación de sus derechos violados por motivo de su identidad y expresión de género o de sus características sexuales, determinándose, asimismo, el régimen, condiciones y el procedimiento de reparación, incluidas las indemnizaciones y reconocimientos que procedan.</p> <p>4.2.3 La citada norma en su artículo 13, establece la evaluación de impacto normativo sobre la identidad y expresión de género o las características sexuales, por lo que las normas y resoluciones de la Comunidad Autónoma de Canarias incorporarán al informe de evaluación del impacto de género previsto en el artículo 6 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, la evaluación del impacto sobre identidad y expresión de género y de diversidad sexual en el desarrollo de sus competencias para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad y expresión de género o de características sexuales.</p>

<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>O.1 Participar en el desarrollo instrumental y formativo necesario para evaluación de impacto normativo sobre la identidad y expresión de género o las características sexuales que se incorporará al informe de evaluación del impacto de género previsto en el artículo 6 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>A.1.O.1. Estudio del encaje práctico interseccional. A.2.O.1. Formación en perspectiva de género, identidad y expresión y diversidad sexual a todos los Departamentos implicados en la aplicación del articulado citado.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
<p>Inclusión de la transversalización de la perspectiva de género en la memoria presupuestaria</p>	<p>Inclusión de objetivos con perspectiva de género en la memoria presupuestaria</p>	<p>Dicotómico (Si/No)</p>	<p>0€</p>
	<p>Inclusión en la memoria presupuestaria de las acciones para la evaluación</p>	<p>Dicotómico (Si/No)</p>	<p>0€</p>
	<p>Análisis de los indicadores de evaluación en la memoria presupuestaria</p>	<p>Nº indicadores intrdducidos Inclusión de resultados obtenidos (Si/No)</p>	<p>0€</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241C Fomento del Empleo	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		842.284,00 €				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>-Coordinar acciones en todas las entidades locales de Canarias, constituyendo los mercados locales de trabajo, identificar las oportunidades de empleo para mayor efectividad de las políticas de intermediación laboral y de fomento del empleo, prestando especial atención a la economía social y al cooperativismo.</p> <p>- Poner en marcha las Cátedras del Diálogo Social y la Negociación Colectiva en las dos universidades canarias para que los estudiantes canarios adquieran la capacitación suficiente sobre estas materias y su futuro laboral, por lo que el papel de las universidades se torna relevante para la capacitación de jóvenes y población general.</p> <p>-Dotar a FUNCATRA de los recursos suficientes para financiar sus gastos de funcionamiento e inversión, a los efectos de poder desarrollar sus funciones dirigidas a las políticas activas de empleo, la formación de la población demandante de empleo y trabajadora activa, la intermediación laboral y el fomento del empleo.</p> <p>-Dotar al Servicio Canario de Empleo de los recursos necesarios para el cumplimiento de su finalidad establecida en la Ley 12/2003 de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, modificada por la Ley 3/2011, de 18 de febrero y por la Ley 9/2014 de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales, concretamente las funciones de fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de la población desempleada trabajadora, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/P ROYECTOS	Cap. I	Cap. II	Cap. IV	Cap. VI	Cap. VII
	Congreso de Empleo		70.000,00			
	154G0737 TRANSFERENCIA A LA FUNDACION CANARIA PARA EL TRABAJO PARA EL F.E.			445.784,00		
	154G0968 TRANSFERENCIA FUNCATRA REACTIVA CANARIAS			270.000,00		
154G0969 FOMENTO DIÁLOGOSOCIAL Y			30.000,00			

	NEGOCIACIÓN COLECTIVA ULPGC Y ULL					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERIA DE EMPLEO					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERIA DE ECONOMIA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Estatuto de Autonomía de Canarias ODS número 5 Y 8				
	Datos	II Trimestre de la EPA 2021 (El más fiable tras la crisis del COVID 19)				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Coordinar y ser más efectivos en las políticas de fomento del empleo y de intermediación laboral con perspectiva de género desde una política de mayor proximidad, coordinado con entidades locales y agentes sociales y económicos.	TRANSFERENCIA A LA FUNDACION CANARIA PARA EL TRABAJO PARA EL F.E.	Toda la población activa de Canarias	445.784,00		
		Congreso de Empleo	Agentes claves en empleo; confederaciones y asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones públicas, etc,	70.000,00		
TRANSFERENCIA FUNCATRA REACTIVA CANARIAS CON PERSPECTIVA DE GENERO		Toda la población activa de Canarias	270.000,00			
FOMENTO DIÁLOGOSOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ULPGC Y ULL		Toda la comunidad universitaria de canarias	30.000,00			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Desde la Viceconsejería de Empleo se viene ejecutando, a través del Programa - 241C - Fomento del Empleo, la transferencia a la Fundación Canaria para el Trabajo para su normal funcionamiento. Además, hay que consolidar el programa para la puesta en marcha con el fin de identificar de forma coordinada con las entidades locales aquellos mercados locales de trabajo que den impulso a las políticas de emprendimiento, facilitando la intermediación laboral y el fomento del empleo conjuntamente con los Cabildos Insulares, los ayuntamientos de Canarias y los agentes locales y económicos.</p> <p>Las Cátedras del Diálogo Social y la Negociación Colectiva en las dos universidades canarias es fundamental para que el estudiantado adquiera la capacitación suficiente sobre estas materias y su futuro laboral, por lo que el papel de las universidades se torna relevante para la capacitación de jóvenes y población general.</p> <p>Se celebrará un Congreso de Empleo y Emprendimiento en Canarias con vocación nacional e internacional, que haga de nuestra Comunidad Autónoma un referente para el resto de CCAA, para todo el entorno europeo e incluso con aquellos países con los que Canarias mantiene relaciones.</p> <p>Dentro del programa, de Fomento del Empleo, y en todas las áreas que de forma coordinada se trabajan con el resto de las Consejerías y Centros Directivos que tengan que ver algo con esta materia, se trabaja siempre con perspectiva de género, ya que sin lugar a dudas las mujeres son las más afectadas en el ámbito del empleo a tenor de los datos de la EPA o del Paro que periódicamente salen publicados.</p> <p>Para ello, FUNCATRA es la herramienta que, compuesta su patronato por Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, Confederaciones Empresariales de Canarias, y sindicatos más representativos, se desarrolla una serie de actividades cuyo elemento central es la igualdad de oportunidades. Y en donde se pretende ampliar este programa con el refuerzo de FUNCATRA, y la capacitación para toda la comunidad universitaria en el diálogo social, la negociación colectiva y los planes de igualdad.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes artículos:</p> <p>Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las Normas</p> <p>Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo</p> <p>Artículo 11. Acciones positivas.</p> <p>Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.</p> <p>Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.</p> <p>Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.</p> <p>Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas</p> <p>Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.</p>

	<p>Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 5. Transversalidad de género</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.</p> <p>En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:</p> <p>a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.</p> <p>b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.</p> <p>La Estrategia de Igualdad de Género se concretará por los departamentos del Gobierno de Canarias en programas operativos que se dotarán del presupuesto y los recursos humanos suficientes que los hagan viables y efectivos, en los términos previstos en las leyes de presupuestos y en los escenarios presupuestarios aprobados por el Gobierno.</p> <p>Ley 3/2011, de 18 de febrero, de modificación de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo y de Regulación del Sistema de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias</p> <p>El funcionamiento del Sistema de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias se ajustará a los principios siguientes:</p> <p>b) La igualdad en el acceso a los servicios.</p>

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones de fomento del empleo ☑ Discriminación positiva en favor de las mujeres al concentrar el mayor índice de datos de empleo, brecha salarial, tipología de contratación y duración de contratación en el empleo femenino. ☑ Difusión y capacitación sobre las políticas de igualdad, de forma singular los planes de igualdad y la negociación colectiva. 																										
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos sólo al ámbito de intervención</p> <p>El 54,6% de las personas demandantes en Canarias que han estado en julio de 2021 son mujeres, por un 45,40% de hombres.</p> <p>Con respecto a las Prestaciones, con los datos del mes de julio 2021 de paro registrado nos encontramos cobrando prestaciones 147.905 (33,7%) demandantes que han recibido alguna prestación, siendo 68.891 (46,6%) hombres y 79.014 (53,4%) mujeres.</p>																										
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>De entre las personas que buscan empleo, la mayor proporción se encuentra en aquéllas que llevan más de dos años en búsqueda, teniendo las mujeres mayor protagonismo.</p> <table border="1" data-bbox="480 1016 1217 1361"> <thead> <tr> <th colspan="3">EPA 2021 T2</th> </tr> <tr> <th>Tiempo buscando trabajo</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menos de 1 mes</td> <td>53,25%</td> <td>46,75%</td> </tr> <tr> <td>De 1 a 3 meses</td> <td>49,91%</td> <td>50,09%</td> </tr> <tr> <td>De 3 a 6 meses</td> <td>51,24%</td> <td>48,76%</td> </tr> <tr> <td>De 6 a 12 meses</td> <td>52,73%</td> <td>47,27%</td> </tr> <tr> <td>De 1 año a 2 años</td> <td>50,83%</td> <td>49,17%</td> </tr> <tr> <td>Más de 2 años</td> <td>47,40%</td> <td>52,60%</td> </tr> </tbody> </table>	EPA 2021 T2			Tiempo buscando trabajo	Hombres	Mujeres	Menos de 1 mes	53,25%	46,75%	De 1 a 3 meses	49,91%	50,09%	De 3 a 6 meses	51,24%	48,76%	De 6 a 12 meses	52,73%	47,27%	De 1 año a 2 años	50,83%	49,17%	Más de 2 años	47,40%	52,60%		
	EPA 2021 T2																										
Tiempo buscando trabajo	Hombres	Mujeres																									
Menos de 1 mes	53,25%	46,75%																									
De 1 a 3 meses	49,91%	50,09%																									
De 3 a 6 meses	51,24%	48,76%																									
De 6 a 12 meses	52,73%	47,27%																									
De 1 año a 2 años	50,83%	49,17%																									
Más de 2 años	47,40%	52,60%																									
<p>Asimismo, en cuanto a la modalidad de contratación, las mujeres ostentan una temporalidad mayor dentro de su grupo con un 30,9% frente a los hombres con un 23,1%.</p> <table border="1" data-bbox="488 1547 1225 1765"> <thead> <tr> <th colspan="3">EPA 2021 T2</th> </tr> <tr> <th>Tipo de contrato</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indefinido</td> <td>60,73%</td> <td>61,25%</td> </tr> <tr> <td>Temporal</td> <td>21,80%</td> <td>26,72%</td> </tr> <tr> <td>Sin datos</td> <td>17,47%</td> <td>12,04%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="488 1827 1283 2002"> <thead> <tr> <th colspan="3">EPA 2021 T2</th> </tr> <tr> <th>Tipo de jornada</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Completa</td> <td>92,71%</td> <td>80,55%</td> </tr> <tr> <td>Parcial</td> <td>7,29%</td> <td>19,45%</td> </tr> </tbody> </table>	EPA 2021 T2			Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Indefinido	60,73%	61,25%	Temporal	21,80%	26,72%	Sin datos	17,47%	12,04%	EPA 2021 T2			Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Completa	92,71%	80,55%	Parcial	7,29%	19,45%
EPA 2021 T2																											
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres																									
Indefinido	60,73%	61,25%																									
Temporal	21,80%	26,72%																									
Sin datos	17,47%	12,04%																									
EPA 2021 T2																											
Tipo de jornada	Hombres	Mujeres																									
Completa	92,71%	80,55%																									
Parcial	7,29%	19,45%																									

Los últimos datos oficiales disponibles sobre brecha salarial en España se encuentran en la Encuesta de Estructura Salarial de 2019, de ámbito nacional y autonómico. Los datos relevantes dentro de nuestra comunidad autónoma son los siguientes:

- En 2019, las mujeres canarias cobraron en término medio de 11,54% menos que los hombres. En términos monetarios las mujeres cobran 2.541,87 euros de media menos que los hombres.
- Por sectores, en el sector industrial, las mujeres percibieron en 2019 un salario equivalente al 79,95% del que percibieron los hombres, y un 69,78% si hablamos del sector servicios.
- A las mujeres se les contrata más en empleos temporales de menor retribución, y en el caso de los contratos indefinidos las mujeres perciben el 85,37% del salario de los hombres.
- Las mayores diferencias salariales medias anuales, las encontramos en el tramo de mayores de 44 años donde las mujeres cobran el 82,92% de los hombres, unos 4.262,79 euros de media.
- De 2008 a 2019 la brecha salarial de género ha aumentado un 7,79% en la ocupación alta.

Diferencias salariales entre mujeres y hombres. Encuesta de estructura salarial 2019 INE:

Encuesta Estructura Salarial 2019.INE. Canarias			
Ocupación	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
Alta	30.701,91	29.961,11	97,59%
Media	19.747,36	15.877,12	80,40%
Baja	17.105,21	13.764,52	80,47%
Edad	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
Menos de 25 años	12.695,22	9.659,96	76,09%
De 25 a 34 años	17.068,87	15.843,22	92,82%
De 35 a 44 años	21.922,01	19.141,64	87,32%
De 45 a 54 años	24.843,94	22.417,10	90,23%
55 y más años	25.544,19	22.553,38	88,29%
Tipo de trabajo	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
Indefinido	23.934,02	20.393,22	85,21%
Temporal	17.581,94	17.342,50	98,64%
Sector Económico	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
Industria	24.260,53	19.268,95	79,43%
Construcción	19.277,96	--	--
Servicios	22.252,71	19.528,87	87,76%

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

De forma general, pero con carácter especial en la población femenina, se ha

	<p>identificado una falta de información y formación de las oportunidades de empleo y la accesibilidad al mismo, entre otras en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programa de Formación en Sectores Estratégicos ● Nuevas Oportunidades de Empleo ● Programa de Formación y Empleo con Práctica en Idiomas ● Plan de apoyo al emprendimiento, trabajo autónomo y pymes <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>En definitiva, el Programa de Fomento del Empleo que se desarrollará a través de la Viceconsejería de Empleo, vendrá a coordinar desde una visión holística del empleo, todas aquellas acciones que desde el Servicio Canario de Empleo y la Dirección General de Trabajo se lleven a cabo, constituyendo los mercados locales de trabajo desde una perspectiva comarcal, y en virtud de las competencias que tiene atribuidas la viceconsejería, y siempre con perspectiva de género.</p> <p>La crisis del COVID 19 compromete más que nunca, y ya si antes era necesario, a incidir en los ODS 5 y 8, y a impulsar unas políticas de empleo inéditas hasta ahora en la Comunidad Canaria, estimulando las políticas de emprendimiento, de apoyo a las PYMES y autónomos, y ejecutando aquellas políticas activas de empleo que mejor se ajusten a cada ámbito territorial según los perfiles de los/as desempleados/as, fomentando a su vez la economía social, el cooperativismo y el fomento de la responsabilidad social de las empresas, donde todos los indicadores sitúan en peor situación en el mercado laboral al empleo femenino; mayores tasas de paro, brecha salarial, peores condiciones de contratación, mayor temporalidad, y mayor número de prestaciones no contributivas.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</p> <p>Ley 3/2011, de 18 de febrero, de modificación de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo y de Regulación del Sistema de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Avanzar a la igualdad salarial</p> <p>Mayor contratación de la actual en el empleo femenino.</p> <p>Mejores condiciones de contratación avanzando hacia un empleo digno en el empleo femenino.</p>
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Este programa es novedoso, alineados con los ODS 5 y 8, actuando desde lo local con los mercados locales de trabajo que se creen para coordinar de forma más certera las políticas de empleo desde una perspectiva holística, transversal e integral con todas las entidades locales y los agentes sociales y económicos.</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	<p>TRANSFERENCIA A LA FUNDACIÓN CANARIA PARA EL TRABAJO PARA EL F.E.</p> <p>Urge ampliar dicho programa para poder soportar el aumento de los costes en los últimos años en la fundación para su normal funcionamiento</p>	<p>Toda la población activa de Canarias</p>	<p>445.784,00</p>
	<p>TRANSFERENCIA FUNCATRA REACTIVA CANARIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> <p>coordinar acciones en todas las entidades locales de Canarias, para tras el análisis del OBECAN de cada uno de los mercados locales de trabajo, identificar las oportunidades de empleo para mayor efectividad de las políticas de intermediación laboral y de fomento del empleo, prestando especial atención a la economía social y al cooperativismo. Clasificando el índice de empleabilidad de la siguiente manera:</p> <p>Alta empleabilidad: constituida por aquellas personas demandantes que tengan una probabilidad alta de encontrar al menos un empleo antes de los 3 meses.</p> <p>Baja empleabilidad: constituida por aquellos/as demandantes que tengan una probabilidad baja de encontrar al menos un empleo antes de los 12 meses.</p> <p>Empleabilidad Medio-Alta: constituida por aquellas personas demandantes, que no estando en el grupo de alta empleabilidad, presentan una probabilidad de encontrar</p>	<p>Toda la población activa de Canarias</p>	<p>270.000,00</p>

	<p>empleo antes de los 6 meses por encima de un determinado umbral.</p> <p>Empleabilidad Medio-Baja: constituida por aquellas personas demandantes, que no estando en el grupo de baja empleabilidad, presentan una probabilidad de encontrar empleo antes de los 6 meses por debajo de un determinado umbral.</p>		
	<p>Subvención universidades canarias:</p> <p>programa de capacitación para el Dialogo Social, la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad, a través de la suscripción de convenios con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Universidad de La Laguna para la puesta en marcha de cátedras en ambas universidades.</p>	<p>Catedra para el dialogo social, la negociación colectiva y los planes de igualdad a las dos universidades canarias dirigido a toda la comunidad universitaria de canarias.</p>	<p>30.000, 00</p>
	<p>Congreso de Empleo</p>	<p>Congreso de Empleo y Emprendimiento en Canarias con vocación nacional e internacional, que haga de nuestra Comunidad Autónoma un referente para el resto de CCAA, para todo el entorno europeo, e incluso con aquellos países con los que Canarias mantiene relaciones.</p>	<p>70.000, 00</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA 241E		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Dirección y gestión administrativa del SCE	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		8.061.958				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario, tiene como finalidad principal la financiación de los gastos de funcionamiento y de inversión de este Centro Directivo.</p> <p>Este programa no contiene objetivos de igualdad de género. Se trata de un programa para atender a los gastos estructurales del Organismo. La participación de hombres y mujeres estaría determinada por el propio personal del SCE. En este sentido, el acceso al empleo público viene regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad constitucionalmente establecidos.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	GASTOS DE PERSONAL					
	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS		3.856.086			
	23460702 RECURSOS, SENTENCIAS JUDICIALES Y DISCR			158.141		
	15401101 TRANSF. FUND CAN. PARA FOMENTO DEL TRAB.			480.000		
	504G0473 TRANSFERENC. A FUNCATRA GASTOS DE OBECAN			357.000		
	00623903 SISTEMAS DE INFORMACION DEL S. P. DE EMP			306.594		
	01623902 MANTENIMIENTO APLICACIONES INFORMATICAS			1.422.091		
	03623901 INFRAESTRUCTURA SERVICIO PUBLICO DE EMPL			1.463.193		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	No se especifica normativa de igualdad en la memoria del programa.		
	Datos	No se aportan datos.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El Servicio Canario de Empleo tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.</p> <p>El programa presupuestario 241E "Dirección y gestión administrativa del SCE" responde a la necesidad de mantener la estructura correspondiente de medios humanos y materiales precisos para la correcta dirección, administración y gestión de todo el Organismo hacia la consecución de los fines anteriormente mencionados, representados en sus respectivos programas, de acuerdo con los principios recogidos en el artículo 4 de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, así como los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres <p>Art. 5- Transversalidad de género. Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. Art.34.- Empleo en el sector público canario Art.35- Planes de igualdad en la Administración Pública Art. 40 – Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado Art 44.- Conciliación en el empleo público</p>			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o			

	<p>sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a igualdad y violencia de género. • Formación del personal. • Planes de igualdad en la Administración Pública. • Uso de lenguaje no sexista. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Este programa no contiene actuaciones dirigidas a la igualdad de género. Se trata de un programa para atender a los gastos estructurales del Organismo.</p> <p>Los datos que se pueden aportar referidos a la participación de mujeres y hombres son los relativos al Capítulo 1 (Gastos de Personal). En este sentido, el personal del SCE con cargo a este programa presupuestario se distribuye de la siguiente manera:</p> <p>Mujeres: 259 Hombres: 121</p> <p>En cuanto a la representación, las mujeres ocupan la dirección y dos de las tres subdirecciones existentes en el Servicio Canario de Empleo y son mayoría en las jefaturas de servicio actuales (9 mujeres por solo 1 hombre).</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241H Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		252.665.705				
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene por objeto realizar acciones dirigidas a favorecer la empleabilidad de la población a través de la realización de acciones de formación, de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, entre la población desempleada inscrita como demandante en el Servicio Canario de Empleo, así como de personas en situación de ERTE como consecuencia de la crisis sanitaria.					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	GASTOS DE PERSONAL					
	22943 Gastos de formación de desempleados y CNFPO		994.999			
	22967 Instituto Canario de cualificaciones profesionales		357.400			
	22999 Otros gastos corrientes tipificados		469.625			
	FOMENTO DEL EMPLEO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			37.367.540		
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO FINANCIADOS CON CARGO A LA CUOTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (EJE 2)			62.311.285		
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EMPLEO VINCULADAS A CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES			38.999.685		
	MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILENCIA			12.293.083		
	PLAN INTEGRAL DE EMPLEO			43.500.000		
	FONDO SOCIAL EUROPEO 14-20			6.462.780		
	GARANTÍA JUVENIL			7.000.000		
	PROG.OPERATIVO FSE+ 21-27 CANARIAS			32.856.196		
	ORIENTACIÓN PROFESIONAL - SEPE				7.963.112	
ORIENTACIÓN Y				590.000		

	EMPRENDIMIENTO CREACIÓN RED CENTROS - MRR					
	PLAN INTEGRAL DE EMPLEO				1.500.000	
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. 				
	Datos	<p>Personas afiliadas a la Seguridad Social:</p> <p>El número total de personas afiliadas a la Seguridad Social pasó de 19.164.494 personas en el mes de enero de 2020 a 19.048.433 personas en el mes de diciembre, produciéndose un descenso de 116.061 personas. El número de hombres afiliados a la Seguridad Social ha superado todos los meses de 2020, al número de mujeres afiliadas. En cuanto a la brecha de género entre mujeres y hombres en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, durante el año 2020, esta se mantuvo entre un 6% y un 8%.</p> <p>Personas inscritas como demandantes de empleo:</p> <p>El número total de personas registradas al paro durante el mes de enero de 2020 fue 3.253.853 personas paradas, mientras que en mes de diciembre esta cifra aumentó hasta llegar a los 3.888.137 de personas paradas. El mes del año con el mejor registro de personas en el paro para ambos sexos, el mes de febrero, registró una de las brechas de género más elevada de todo el año, 16,82%.</p> <p>Tasa de actividad:</p> <p>La tasa de actividad en España, durante los cuatro trimestres de 2020 se ha mantenido entre el 55% y el 58%. El primer trimestre del año registró una tasa de actividad del 58,18% hasta llegar al 58,19% del cuarto trimestre del año. Al desagregar los datos por sexo, podemos observar que la tasa de actividad de los hombres supera la de las mujeres en todos los trimestres de 2020. La tasa de actividad de las mujeres se mantuvo entre el 50% y 53%, mientras que la de los hombres entre 61% y 63% en el año 2020.</p> <p>Hombres y mujeres beneficiarios de las actuaciones de este programa en el año 2020:</p> <p>32.967 mujeres (57,78%), 24.089 hombre (42,22%)</p>				

	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Disminuir la brecha de género, de tal forma que el 50% o más de las personas beneficiarias de las actuaciones del programa sean mujeres.			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa tiene por objeto realizar acciones dirigidas a favorecer la empleabilidad de la población a través de la realización de acciones de formación, de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, entre la población desempleada inscrita como demandante en el Servicio Canario de Empleo, así como de personas en situación de ERTE como consecuencia de la crisis sanitaria.</p> <p>El objetivo principal del programa es la inserción y reinserción laboral de las personas desempleadas, se pretende instaurar un nuevo modelo que dote de instrumentos para lograr dicha inserción a través de la puesta en marcha de una serie de medidas para conseguir el aumento de la tasa de actividad, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promover el autoempleo y el emprendimiento, y promover la colaboración entre los interlocutores sociales y las CCAA, entre otras. Asimismo, se centra en los colectivos más vulnerables, con acciones que actúen sobre la brecha de género, el entorno rural y el reto demográfico, la población migrante.</p> <p>Entre sus objetivos destaca el establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo; incrementar la cualificación e inserción laboral; dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar un atención adecuada e individualizada; eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género; combatir el efecto desánimo entre las personas desempleadas; prestar atención a los colectivos más vulnerables (migrantes, parados de larga duración, personas con discapacidad...), etc., promoviendo su inserción en una economía diversificada impulsando la economía verde, azul, economía circular, digitalización, I+D+I e impulso a las competencias digitales e idiomáticas.</p> <p>Entre los proyectos o actuaciones a realizar se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de incentivos a la contratación. • Programas de contratación para actividades de utilidad preferente e interés público. • Programas integrales de empleo- experimentales. • Programa para la realización de Acciones de Orientación Profesional para el 			

	<p>Empleo por entidades colaboradoras, en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento del contrato de formación y aprendizaje y de los programas de formación en alternancia. • Incentivación de los programas de prácticas no laborales. • Adaptación de la oferta formativa del SCE al tejido productivo. • Iniciativas de formación para desempleados. • Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: <p>Art. 5- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.</p> <p>Art. 42- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: <p>Art. 5- Transversalidad de género.</p> <p>Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art. 24.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo</p> <p>Art. 25.-Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo</p> <p>Art. 26.- Incentivos a la contratación en mujeres</p> <p>Art. 28.- Promoción empresarial</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la "Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 <p>Entre los principios que rigen dicha estrategia, se encuentra el de equidad, el cual busca compatibilizar la personalización de los servicios con una atención prioritaria a los colectivos de personas más vulnerables en su acceso a una igualdad real frente al empleo. Este principio deberá plasmarse con especial enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Mejorar el tejido empresarial femenino - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres

	<ul style="list-style-type: none"> - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres - Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional 		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo. • Uso lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas. 		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados El número de hombres afiliados a la Seguridad Social ha superado todos los meses de 2020, al número de mujeres afiliadas. La tasa de actividad de los hombres supera la de las mujeres en todos los trimestres de 2020.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241J- Refuerzo del empleo y la estabilidad			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				14.407.360		
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Entre las finalidades del Servicio Canario de Empleo, descritas en el artículo 2 de su ley de creación (Ley 12/2003, de 4 de abril), se encuentra no solo la inserción de los desempleados, sino también mejorar el empleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores ocupados.</p> <p>Este programa tiene por objeto realizar acciones dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo y la adaptabilidad, actuando principalmente en la cualificación de las personas trabajadoras ocupadas afectadas por mayores cambios tecnológicos y organizativos, incrementando la competitividad laboral, económica de las organizaciones.</p> <p>Entre sus objetivos destaca el establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo; incrementar la cualificación e inserción laboral; eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género.</p>					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	22709 Otros trabajos realizados por empresas o I.S.F.L.		682.437			
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO FINANCIADOS CON CARGO A LA CUOTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (EJE 2) - SEPE			7.152.995		
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EMPLEO VINCULADAS A CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES			6.571.928		
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres		
	Datos	Ocupados por nivel de formación y sexo Nº de personas beneficiarias de las actuaciones del programa en el año 2020 (62,45% mujeres)		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Disminuir la brecha de género, se establece que las mujeres supongan como mínimo el 50% las personas beneficiarias de las actuaciones del programa			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa tiene por objeto realizar acciones dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo y la adaptabilidad, actuando principalmente en la cualificación de las personas trabajadoras ocupadas afectadas por mayores cambios tecnológicos y organizativos, incrementando la competitividad laboral, económica de las organizaciones.</p> <p>Entre sus objetivos destaca el establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo; incrementar la cualificación e inserción laboral; eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género.</p> <p>Entre las actuaciones a realizar financiadas por este programa se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación para la negociación colectiva y diálogo social • Iniciativas de formación profesional dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados. 			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres <p>Art. 5- Transversalidad de género.</p> <p>Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art. 15- Principio de igualdad en la educación</p> <p>Art.16- Promoción de la igualdad de género en los centros educativos</p> <p>Art. 24.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo</p> <p>Art. 25.-Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias</p> <p>Art.29- Calidad en el empleo</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la "Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 <p>Entre los principios que rigen dicha estrategia, se encuentra el de equidad, el cual busca compatibilizar la personalización de los servicios con una atención prioritaria a los colectivos de personas más vulnerables en su acceso a una igualdad real frente al empleo. Este principio deberá plasmarse con especial enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Mejorar el tejido empresarial femenino - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres - Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo. • Uso lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas. 																								
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Ocupados por nivel de formación Unidades: Miles de personas Datos: 2T 2021</p> <table border="1" data-bbox="472 705 1390 1296"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambos sexos</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Educación primaria</td> <td>50,6</td> <td>37,3</td> <td>13,3</td> </tr> <tr> <td>Primera etapa de Educación Secundaria</td> <td>184,2</td> <td>104,6</td> <td>79,6</td> </tr> <tr> <td>Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación general</td> <td>139,6</td> <td>75,8</td> <td>63,7</td> </tr> <tr> <td>Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación profesional</td> <td>95,5</td> <td>52,5</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Educación Superior</td> <td>351,5</td> <td>158,6</td> <td>192,9</td> </tr> </tbody> </table>		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Educación primaria	50,6	37,3	13,3	Primera etapa de Educación Secundaria	184,2	104,6	79,6	Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación general	139,6	75,8	63,7	Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación profesional	95,5	52,5	43	Educación Superior	351,5	158,6	192,9
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres																					
	Educación primaria	50,6	37,3	13,3																					
	Primera etapa de Educación Secundaria	184,2	104,6	79,6																					
	Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación general	139,6	75,8	63,7																					
Segunda etapa de Educación secundaria, con orientación profesional	95,5	52,5	43																						
Educación Superior	351,5	158,6	192,9																						
<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p>																									
<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p>																									
<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Las mujeres con educación superior ya superan a los hombres en porcentaje de ocupación, pero no así en los otros niveles, especialmente en el nivel de estudios más elementales o sin estudios.</p>																									
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>																									
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>																									
<p>4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN</p>																									

CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241K- Refuerzo de la capacidad empresarial		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			27.414.361			
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad de este programa es la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales, el empleo autónomo y la economía social, encaminadas a la generación de empleo y la creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial, con especial orientación al emprendimiento en actividades económicas estratégicas o emergentes con potencial de crear empleo dentro de la economía social y del trabajo autónomo (nuevas tecnologías, economía circular, economía naranja, azul y verde).</p> <p>Este apoyo al autoempleo y el emprendimiento se articula mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El fortalecimiento de los Servicios de orientación y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. - El fortalecimiento del régimen de ayudas a las personas trabajadoras autónomas residentes en Canarias. - El apoyo al establecimiento, mantenimiento y ampliación de cooperativas y sociedades laborales. 					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	2270900 Otros trabajos realizados por empresas o I.S.F.L.		330.680			
	TARIFA PLANA DE AUTÓNOMOS			5.669.320		
	FOMENTO DEL EMPLEO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			16.220.170		
	MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILENCIA			3.194.191		
	CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN EMPRESAS ECON.SOCI. Y AUTOEMPLEO					2.000.000
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres		
	Datos	Datos de ocupados según situación profesional, trabajadores por cuenta propia: el 19,5% hombres y las mujeres 12% (INE, 2º trimestre 2021). Nº de personas beneficiarias de las actuaciones de este programa en el año 2020: 56,73% son mujeres.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Se pretende aumentar la tasa de mujeres emprendedoras, establece como objetivo que el 50% o más de las personas beneficiarias del programa sean mujeres			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>La finalidad de este programa es la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales, el empleo autónomo y la economía social, encaminadas a la generación de empleo y la creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial, con especial orientación al emprendimiento en actividades económicas estratégicas o emergentes con potencial de crear empleo dentro de la economía social y del trabajo autónomo (nuevas tecnologías, economía circular, economía naranja, azul y verde).</p> <p>Este apoyo al autoempleo y el emprendimiento se articula mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El fortalecimiento de los Servicios de orientación y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. - El fortalecimiento del régimen de ayudas a las personas trabajadoras autónomas residentes en Canarias. - El apoyo al establecimiento, mantenimiento y ampliación de cooperativas y 			

sociedades laborales.

Además, con estas medidas se pretende la inserción y reinserción laboral de las personas desempleadas, aumentando la tasa de actividad, así como el impulso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con acciones que actúen sobre la brecha de género.

El Programa presupuestario se relaciona con el ODS número 8 "TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Contribuye a la consecución del Objetivo estratégico del Servicio Canario de Empleo "Fomentar el emprendimiento y la economía social", a través de la realización de 5 proyectos:

- Fomento del autoempleo en general
- Fomentar el sistema de apoyo a la economía social
- Mantener y fomentar el enfoque integrado de la Orientación y el Emprendimiento a través de los Servicios Integrales de Empleo (SIES)
- PRODAE
- Fomentar líneas de emprendimiento orientadas a la transformación productiva de Canarias (Economía Circular, Economía Azul, Economía Verde y Economía Naranja).

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres <p>Art. 5- Transversalidad de género.</p> <p>Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art. 24.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo</p> <p>Art. 25.-Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo</p> <p>Art.28.- Promoción empresarial: <i>"los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales"</i>.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la "Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 <p>Entre los principios que rigen dicha estrategia, se encuentra el de equidad, el cual busca compatibilizar la personalización de los servicios con una atención prioritaria a los colectivos de personas más vulnerables en su acceso a una igualdad real frente al empleo. Este principio deberá plasmarse con especial enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Mejorar el tejido empresarial femenino - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres - Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo. • Uso lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas. 																																	
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Ocupados por sexo y situación profesional (Datos del segundo trimestre de 2021, EPA)</p> <table border="1" data-bbox="539 629 1358 1294"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambos sexos</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajador por cuenta propia</td> <td>16%</td> <td>19,5%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Empleador</td> <td>4,7%</td> <td>6%</td> <td>3,2%</td> </tr> <tr> <td>Empresario sin asalariados o trabajador independiente</td> <td>10,7%</td> <td>12,9%</td> <td>8,1%</td> </tr> <tr> <td>Miembro de una cooperativa</td> <td>0,1%</td> <td>0,2%</td> <td>0,1%</td> </tr> <tr> <td>Ayuda en la empresa o negocio familiar</td> <td>0,4%</td> <td>0,3%</td> <td>0,5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nº de personas beneficiarias de actuaciones del SCE relativas a autoempleo y creación de empresas (2020)</p> <table border="1" data-bbox="472 1384 1423 1550"> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>14.802</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>8.384</td> <td>56,64%</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>6.418</td> <td>43,36%</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Destaca la diferencia entre hombres y mujeres empleadoras, suponiendo el doble de hombres que de mujeres (un 3,2% de mujeres frente a un 6% de hombres).</p> <p>Asimismo, cabe recalcar la diferencia de 7 puntos entre los hombres y mujeres trabajadores por cuenta propia (un 19,5% frente a un 12%) y de 4,8 puntos en la categoría de empresarios sin asalariados (un 12,9% frente al 8,1%).</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p>		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Trabajador por cuenta propia	16%	19,5%	12%	Empleador	4,7%	6%	3,2%	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	10,7%	12,9%	8,1%	Miembro de una cooperativa	0,1%	0,2%	0,1%	Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,4%	0,3%	0,5%	Total	14.802	-	Mujeres	8.384	56,64%	Hombres	6.418	43,36%
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres																															
Trabajador por cuenta propia	16%	19,5%	12%																															
Empleador	4,7%	6%	3,2%																															
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	10,7%	12,9%	8,1%																															
Miembro de una cooperativa	0,1%	0,2%	0,1%																															
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,4%	0,3%	0,5%																															
Total	14.802	-																																
Mujeres	8.384	56,64%																																
Hombres	6.418	43,36%																																

	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.2. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241 L. Integración laboral de personas con especiales dificultades	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		16.342.099				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene por objeto la integración laboral de las personas con discapacidad, de los migrantes y de las personas que se encuentren con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo y, por lo tanto, en situación de exclusión social o riesgo de padecerla, ofreciendo soluciones de inserción mediante itinerarios integrados y oportunidades de empleo.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	FOMENTO DEL EMPLEO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			10.357.998		
	MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILENCIA			5.984.101,00		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres 				
	Datos	<p>Tasa de actividad mujeres con discapacidad (34,6%), frente al 33,3% de los hombres.</p> <p>Tasa de empleo de los hombres con discapacidad aumentó en 0,3 puntos respecto a 2018, mientras que la de las mujeres disminuyó en 0,1 puntos.</p> <p>En el año 2020 el 43,2% de las personas beneficiarias de actuaciones de este programa presupuestario fueron mujeres.</p>				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	El objetivo es que las mujeres alcancen como mínimo el 50% de					

	participación en este programa.			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El artículo 2 de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, en su primer párrafo, establece que el Servicio Canario de Empleo tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.</p> <p>Este programa tiene por objeto la integración laboral de las personas con discapacidad, de los migrantes y de las personas que se encuentren con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo y, por lo tanto, en situación de exclusión social o riesgo de padecerla, ofreciendo soluciones de inserción mediante itinerarios integrados y oportunidades de empleo.</p> <p>Los proyectos o actuaciones que se realizan dentro de este programa incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. • Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido (CEE). • Fomento de los itinerarios integrados de inserción laboral para personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla, inmigrantes y personas con discapacidad. • Fomentar el sistema de apoyo a la economía social (subvenciones a empresas de inserción). • Apoyo mediante la utilización de la lengua de signos española a personas sordas que participen en acciones de formación y otros servicios del SCE. 			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres <p>Art. 5- Transversalidad de género.</p> <p>Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art. 24.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo</p> <p>Art. 25.-Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo</p> <p>Art. 26.- Incentivos a la contratación de mujeres</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la “Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 <p>Entre los principios que rigen dicha estrategia, se encuentra el de equidad, el cual busca compatibilizar la personalización de los servicios con una atención prioritaria a los colectivos de personas más vulnerables en su acceso a una igualdad real frente al empleo. Este principio deberá plasmarse con especial enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Mejorar el tejido empresarial femenino - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres - Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo

	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas. 		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Al igual que para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241M- Modernización del Servicio Canario de Empleo	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		4.375.327				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene por objeto mejorar la atención a los usuarios y la calidad de los servicios a través de la mejora de los medios, las estructuras, los programas informáticos y la atención personalizada, para garantizar una mejor coordinación entre políticas activas de formación y empleo y la protección por desempleo y contribuir de esta manera a elevar la tasa de intermediación en el mercado laboral del Servicio Canario de Empleo.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	GASTOS DE PERSONAL					
	MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO		702.532			
	MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO				3.672.795	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	No se especifica normativa de igualdad en la memoria del programa.				
	Datos	No se aportan datos.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa tiene por objeto mejorar la atención a los usuarios y la calidad de los servicios a través de la mejora de los medios, las estructuras, los programas informáticos y la atención personalizada, para garantizar una mejor coordinación entre políticas activas de formación y empleo y la protección por desempleo y contribuir de esta manera a elevar la tasa de intermediación en el mercado laboral del Servicio Canario de Empleo.</p> <p>Estos objetivos de mejora están plasmados en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, en concreto, en el Eje 6 “Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo”, el cual tiene carácter transversal y recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.</p> <p>Entre los proyectos o actuaciones que se financian con este programa se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La renovación de las Oficinas de Empleo • Inversiones en Modernización del Servicio Público de Empleo • Gestión de los medios humanos y materiales precisos para el correcto funcionamiento del Organismo.
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres <p>Art. 5- Transversalidad de género.</p> <p>Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art.34.- Empleo en el sector público canario</p> <p>Art.35- Planes de igualdad en la Administración Pública</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria - Implantar la igualdad de género en las empresas - Implantar la igualdad de género en el mercado laboral - Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad

	entre mujeres y hombres		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <ul style="list-style-type: none"> - Temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a igualdad y violencia de género. - Formación del personal. - Planes de igualdad en la Administración Pública. - Uso de lenguaje no sexista. - Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas. 		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Este programa no contiene actuaciones dirigidas a la igualdad de género. Se trata de mejorar la calidad del servicio mediante la actualización y mejora de medios, aplicaciones informáticas, inversiones y gastos corrientes. Los datos que se pueden aportar referidos a la participación de mujeres y hombres son los relativos al Capítulo 1 (Gastos de Personal). En este sentido, el personal del SCE con cargo a este programa presupuestario se distribuye de la siguiente manera: Mujeres: 215 Hombres: 44		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
	4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR		
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres 		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO 261E		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			2.635.000-€			
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Actualización y mantenimiento de la Información Geográfica de Referencia (Cartografía Básica) y de los servicios geográficos e infraestructuras del Sistema de Información Territorial de Canarias (SITCAN), mantenimiento de la Base de Datos Geográfica de Planeamiento y puesta en marcha del Registro de Planeamiento de Canarias para cumplir las obligaciones de transparencia activa relativas a la información pública en materia de ordenación del territorio (art.32.1 de la Ley 12/2014, de transparencia y acceso de los ciudadanos a la información pública): a) de todos los instrumentos de ordenación del sistema de planeamiento de Canarias y b) de la información geográfica disponible del SITCAN.</p> <p>Generar y coordinar toda la información del medio y de las actividades que se desarrollan en la zona marítimo terrestre de la Demarcación Marina de Canarias que abarca además de las propias islas una superficie de aproximadamente 800.000 km2</p>					
1.3 SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	156G0087_64022				75.000	
	166G0034_64022				75.000	
	124G0782			900.000		
	157G0026					1.200.000
	196g0153				160.000	
	166G0035				225.000	
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y AGUAS					
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA, LUCHA CNTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PLANIFICACIÓN TERRITORIAL					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto	
		<input type="checkbox"/> Medio	
		<input type="checkbox"/> Bajo	
<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA			
3.1 DESCRIPCIÓN	Este programa está destinado a todas las personas y administraciones, sin distinción alguna. No existen destinatarios directos del programa. SU EJECUCIÓN NO CONLLEVA IMPACTO DE GÉNERO.		
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	311A Dirección Administrativa y Servicios Generales		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			1.202.455,00 €			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Dirigir y supervisar la Administración Sanitaria Canaria principalmente ejecutada por el Servicio Canario de la Salud; sin olvidar el autoabastecimiento en sangre, hemoderivados y plasmaderivados, garantizando la seguridad transfusional, a través del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia; y la formación del personal sanitario por medio de la Escuela de Servicio Sanitarios y Sociales de Canarias.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Manifestaciones Anticipadas de Voluntad		15.000			
	144Go549 proyecto "Equipo de profesionales para el centro de día ALABENTE"			42.007		
	144Go793 proyecto "Servicio de tratamiento integral para afectados/as por trastornos de conducta alimentaria"			100.000		
	144Go861 proyecto "Nunca solas"			10.000		
	144Go862 proyecto "Nunca solos"			10.000		
	144Go864 Asociación para el fomento de terapias ecuestres en Canarias			10.000		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Secretaría General Técnica					
1.5. CONSEJERÍA	Sanidad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias				
	Datos	Los datos disponibles son las diferentes estadísticas de datos de acceso por parte de mujeres y hombres a los servicios y				

		aplicaciones web de la Consejería para la ciudadanía y las personas usuarias del sistema sanitario canario.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
<p>Potenciar la digitalización de los puestos de trabajo y vías de comunicación para eliminar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, y potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>		Implantación del aplicativo PrevenWeb – Parte Técnica.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Implantación del aplicativo PrevenWeb – Parte de Vigilancia de la salud.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Actualización y promoción de la INTRANET mediante Noticias, avisos internos, guías, manuales y documentos de interés.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Diseño de Intranet del Servicio de Prevención y Riesgos Laborales (SPRL).	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Diseño de Intranet de Régimen Jurídico.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Proyecto de Virtualización de equipos.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Renovación del equipamiento informático.	Porcentaje de ejecución de la acción	
		Impulso y apoyo en las herramientas de la plataforma de teletrabajo.	Porcentaje de ejecución de la acción	
<p>Elevar el nivel de la salud y seguridad del personal que presta sus servicios en el Servicio Canario de la Salud, Consejería de Sanidad e Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia, eliminando las brechas existentes por razón del género en la</p>		Cursos de formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.	Datos de asistentes a los cursos desagregados por sexo	
		Evaluación de riesgos y a la planificación de actividades preventivas para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y	N.º de evaluaciones	

	prestación del puesto de trabajo.	salud de los trabajadores.		
		Reconocimientos médicos e informes de adaptación de puestos de trabajo.	Nº de reconocimientos médicos e informes	
	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de personas con enfermedades y sus familiares a través del fomento de proyectos desarrollados por asociaciones sin ánimo lucro que complementan la atención que presta la administración sanitaria canaria, disminuyendo las brechas que pudieran haber en el acceso a determinadas acciones del sistema sanitario canario.	Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para fomentar proyectos que complementan la acción de la administración sanitaria canaria.	N.º de personas atendidas, desagregadas por género.	172.007,00 €
	Facilitar el ejercicio del derecho a decidir sobre el tratamiento sanitario cuando no se haya perdido la capacidad para tomar la decisión, eliminando cualquier barrera de acceso por parte de las mujeres.	Prórroga Convenio con el Colegio de Notarios para la realización de MAV en Canarias, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.	Porcentaje de mujeres que ejecutan la autorización cada año.	15.000,00 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		X Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	El programa tiene por objetivo asistir a la persona titular de la Consejería de Sanidad en el ejercicio de sus funciones de dirigir y supervisar la Administración Sanitaria			

	<p>Canaria principalmente ejecutada por el Servicio Canario de la Salud; sin olvidar el autoabastecimiento en sangre, hemoderivados y plasmaderivados, garantizando la seguridad transfusional, a través del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia; y la formación del personal sanitario por medio de la Escuela de Servicio Sanitarios y Sociales de Canarias.</p> <p>El objetivo último del programa es proteger de manera integral y universal la salud de las personas usuarias del sistema sanitario canario, con igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. Revisados en los actos de Beijing +20, en 2014.</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 1/2010 de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, determinan que las administraciones públicas de Canarias promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres; adoptarán medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia; y actuarán para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de Evaluaciones de puestos de trabajo del personal adscrito a este departamento, así como al Servicio Canario de la Salud y del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia. - Procedimientos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del personal adscrito a este departamento. <p>El artículo 13 de la ley 1/2010, de 26 de febrero, promueve la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mediante la previsión de condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión en los expedientes de contratación administrativa de criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución de tipo social o relativas al empleo que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. <p>La Ley 1/2010, de 26 de febrero, establece en sus artículos 40 a 42 y 44 que se impulsarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorización teletrabajo, flexibilización horaria. <p>El uso de lenguaje no sexista en el sistema sanitario público de canarias está previsto en el artículo 45.9 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, así como la eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de lenguaje no sexista en todos los procedimientos, resoluciones y documentos oficiales

	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad en su artículo 10.1, en coordinación con el artículo 6.1 de la Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias, los ciudadanos son titulares del derecho al respecto de su personalidad, dignidad e intimidad y a la no discriminación por causas injustificadas, por lo que la administración pública sanitaria respetar el derecho de todas las personas a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado por su origen racial o étnico, por razón de género y orientación sexual, de discapacidad o de cualquier otra circunstancia personal o social.</p> <p>.- Tramitación de reclamaciones, solicitudes, iniciativas o sugerencias que presenten las personas usuarias del Sistema Canario de la Salud referidas a sus derechos en dicho sistema, incluido el de igualdad y no discriminación por razón de género y orientación sexual.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020”, adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular con:</p> <p>Eje estratégico A: 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 y en el</p> <p>Eje estratégico B: Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del Rol de género en los puestos de trabajo del Sistema Canario de la Salud <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y en los procedimientos de las diferentes unidades y servicios que lo integran. <input checked="" type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Todo gasto tiene impacto de género, no obstante, resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas frente al resto de objetivos. En dicho marco se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible.</p> <p>Los programas presupuestarios de gasto que gestiona este Centro Directivo se incardinan en este último supuesto y es que, tratándose de programas que atienden a gastos en la contratación de servicios, subvenciones para la ejecución de proyectos de Asociaciones sin ánimo de lucro, atención a usuarios del sistema sanitario canario, etc; es difícil evaluar la repercusión o el impacto directo en los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que, cualquier incidencia es de manera indirecta.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>En el programa 311 A, en la medida en que es prácticamente de gestión administrativa, de transferencias económicas y contabilidad, no se observan brechas significativas, si</p>

	<p>bien se está trabajando para minorar en 2022 posibles brechas de género y las barreras existentes que dificultan a las mujeres acceder a los servicios que ofrece a los ciudadanos la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Actualmente no se cuentan con datos desagregados por sexo en todos los procedimientos, por lo que es una medida a implementar en el ejercicio 2022.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Actualmente más del 60% de los expedientes de reclamación en el ámbito sanitario tramitados por la ODDUS son presentados por personas interesadas de sexo femenino. Con la digitalización de los procedimientos se pretende facilitar el acceso a los mismos por parte de las personas interesadas, con independencia de su sexo, las 24 horas al día, los 365 días del año, lo cual eliminará cualquier dificultad en el acceso o comunicación.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	En la actualidad no es está valorando		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>El acceso y la comunicación por parte de las personas interesadas</p> <p>Mejora en la conciliación entre la vida laboral y familiar con la consolidación del teletrabajo y flexibilización horaria.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Estarán condicionados en su ejecución y alcance al desarrollo de los objetivos indicados en el apartado 2.1 y a los resultados de los mismos.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Habrà que estar al resultado tras la implantación de las acciones propuestas en el apartado 2.1			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.								
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022								
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	311B FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS				DOTACIÓN ECONÓMICA			
					633.216,00 €			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Finalidad: Formación continuada del personal sanitario y de asuntos sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Objetivos: Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que acceden a la formación continuada, conciliándola con sus obligaciones laborales y familiares.</p>							
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA							
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	ESCUELA DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES DE CANARIAS							
1.5. CONSEJERÍA	SANIDAD							
2. VALORACION DEL PROGRAMA								
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. - Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.						
	Datos	Código Actuación	Código	Denominación indicador de género	Total	Mujeres	Hombres	
		AFEDAP CC.AA. 2021	01	Formación continuada a personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.	7.338	5.527	1.811	
	Objetivos	Acciones			Indicadores		Presupuesto	
	AFEDAP CC.AA. 2021	91 acciones			35,5 %		219.200,00 €	

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto												
		<input type="checkbox"/> Medio												
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo												
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA														
3.1 DESCRIPCIÓN	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que acceden a la formación continuada, conciliándola con sus obligaciones laborales y familiares													
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad													
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales													
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales													
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>													
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código Actuación</th> <th>Código</th> <th>Denominación indicador de género</th> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AFEDAP CC.AA. 2021</td> <td>01</td> <td>Formación continuada personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.</td> <td>7.338</td> <td>5.527</td> <td>1.811</td> </tr> </tbody> </table>	Código Actuación	Código	Denominación indicador de género	Total	Mujeres	Hombres	AFEDAP CC.AA. 2021	01	Formación continuada personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.	7.338	5.527	1.811	
	Código Actuación	Código	Denominación indicador de género	Total	Mujeres	Hombres								
	AFEDAP CC.AA. 2021	01	Formación continuada personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.	7.338	5.527	1.811								
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.													
3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios														
3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código Actuación</th> <th>Presupuesto 2021</th> <th>% s/total programa</th> <th>Pertinencia de genero</th> <th>% destinado a igualdad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AFEDAP CC.AA. 2021</td> <td>1.544.430,00</td> <td>41,00%</td> <td>Po1</td> <td>>50,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Código Actuación	Presupuesto 2021	% s/total programa	Pertinencia de genero	% destinado a igualdad	AFEDAP CC.AA. 2021	1.544.430,00	41,00%	Po1	>50,00%			
Código Actuación	Presupuesto 2021	% s/total programa	Pertinencia de genero	% destinado a igualdad										
AFEDAP CC.AA. 2021	1.544.430,00	41,00%	Po1	>50,00%										
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR														
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. - Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 													
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Objetivos</p> <p>La Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias, ESSCAN, contará con una amplia y diversificada oferta formativa para el año 2022, con la que se intentará dar</p>													

	<p>respuesta a las demandas de formación, reciclaje y perfeccionamiento del personal para la gestión y la administración de los servicios sanitarios, sociosanitarios y sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Los principales objetivos para el ejercicio 2022 son:</p> <p>1º) Reforzar la formación de las modalidades en línea y semipresencial con las que se garantizará el acceso igualitario de todas las personas interesadas en la formación que se oferte desde la ESSSCAN, sin menoscabo de su lugar de residencia al tiempo que facilite una adecuada conciliación con la vida familiar y laboral.</p> <p>2º) La organización de acciones de formación de cursos de especialización y de postgrado universitario, esto es, cursos de extinción universitaria, maestrías y cursos superiores que aporten actualización y excelencia a la práctica de los/as profesionales del ámbito social, sanitario y sociosanitario de nuestra Comunidad.</p> <p>3º) La oferta de acciones formativas conducentes a la obtención de Certificados de Profesionalidad de las familias profesionales sanitaria, sociosanitaria o social, acreditadas por el Servicio Canario de Empleo.</p>
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Las actuaciones previstas a desarrollar por la ESSSCAN en materia de Formación en el 2022 son las siguientes:</p> <p>1. Formación propia.- Consistente en una oferta formativa sin subvención, dirigida al reciclaje y perfeccionamiento de los profesionales sanitarios y sociales y a la promoción de la salud de la población en general. Para su elaboración la ESSSCAN se basará en la demandas realizadas por los usuarios a través de su página web, de las aportaciones realizadas por los/as alumnos/as a través de las encuestas de satisfacción de cursos ya realizados, de conclusiones e información recabada en las reuniones mantenidas con representantes de instituciones, tanto públicas como privadas, en los ámbitos sanitario, social y socio sanitario de Canarias, y en el análisis de programas docentes de otras Entidades, a nivel autonómico, nacional y europeo, consultadas a través de internet y redes sociales. También se partirá de las solicitudes llevadas a cabo por el Consejo de Administración y del Consejo Asesor de la ESSSCAN.</p> <p>2. Formación continua: Constituye el instrumento para llevar a cabo la formación continua en materia sanitaria, social y de prevención de riesgos laborales que se le encarga desde la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de Salud y de la Viceconsejería de Derechos Sociales, destinada a todo su personal y financiada con el Fondo Estatal para la Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, a través del presupuesto que le asigna a la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>3. Formación a través de Convenios de Colaboración: Concretamente con el Instituto Canario de Igualdad, con el objetivo de la formación y el reciclaje del personal de la Red Canaria de Servicios y Centros de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.</p> <p>4. Formación por encargo: La ESSSCAN también elabora e impartirá programas de formación para aquellas entidades públicas o privadas que lo soliciten, atendiendo a las demandas planteadas en materia sanitaria, social y socio sanitaria. Estas demandas se adaptarán a sus necesidades formativas. Formarán parte de este tipo de oferta, la formación y perfeccionamiento del personal directivo del SCS a petición del Consejero de Sanidad y el Director del Servicio Canario de Salud (SCS), y cursos de humanización para el personal en el cumplimiento del documento Compromiso por la Mejora de la Sanidad Pública en Canarias.</p> <p>5. Y Otros Servicios: En este punto se recogen las prestaciones de servicios que complementan a la oferta</p>

	<p>formativa de la ESSSCAN y que llevará a cabo también a lo largo del año 2022. Estos servicios se detallan a continuación:</p> <p>a) Reconocimiento de Oficialidad de cursos promovidos por otras entidades, tanto públicas como privadas y radicadas en todo el territorio nacional, según lo que se establece en la Orden de 16 de enero de 1997, modificada parcialmente por la Orden de 17 de mayo de 2011 por la que se regula el reconocimiento de oficialidad de los cursos que en materia de sanidad y asuntos sociales se celebren en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>b) Acreditación de centros formativos y personas físicas para la impartición de cursos de formación inicial y continua de la "Capacitación para el uso de los Desfibriladores Semiautomáticos Externos".</p> <p>c) Expedición de los carnets a de los alumnos/as que superen la formación inicial para la capacitación antes mencionada y otros cursos como el de "Socorristas de Piscinas"</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	314 acciones	100 %	633.216,00 €

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	311C FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO			DOTACIÓN ECONÓMICA		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	A través de este Programa se financia la Formación Sanitaria Especializada que abarca Médicos, Farmacéuticos, Químicos, Biólogos, Bioquímicos, Psicólogos y Radio físicos Hospitalarios, así como las especialidades de Enfermería Obstétrica Ginecológica (Matronas), Enfermería de Salud Mental, Enfermería Geriátrica, Enfermería Familiar y Comunitaria, Enfermería Pediátrica y Enfermería del Trabajo.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección del Servicio Canario de la Salud					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Sanidad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	El programa presupuestario sigue los mandatos derivados de la normativa estatal y autonómica sobre Igualdad: uso de lenguaje no sexista y análisis de datos diferenciados por género.				
	Datos	El programa incluye el análisis de la distribución por género del personal en formación sanitaria especializada en cada una de las especialidades en Ciencias de la Salud ofertadas en Canarias.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo		<input type="checkbox"/> Alto			
	<input checked="" type="checkbox"/> Medio		<input type="checkbox"/> Bajo			
	<input type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	La formación de Especialistas en Ciencias de la Salud implica tanto una formación teórica y práctica como una participación personal y progresiva de la o del especialista en formación en las actividades y en las responsabilidades propias de la especialidad					

	<p>de que se trate. Los contenidos a desarrollar y las competencias a alcanzar se recogen en el programa oficial de cada una de las especialidades (POE).</p> <p>Sensibilizar y formar técnicamente en cuestiones de género a futuros profesionales, mujeres y hombres, se convierte en un aspecto especialmente relevante de la Formación Sanitaria Especializada (FSE), ya que permitirá modificar estructuras y generar cambios en pensamientos, actitudes y actuaciones profesionales para tender a que sean acordes con el principio de Igualdad. Es necesario dotar a este colectivo de los instrumentos necesarios que le permitan, en el desarrollo de su práctica clínica, aplicar un enfoque biopsicosocial y de género.</p> <p>Por todo ello, hay que seguir avanzando en la desagregación de la información por sexo y potenciar el enfoque de género en todas las modalidades de formación sanitaria y en todas las investigaciones.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Generales</p> <p>CAP. I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 5. Transversalidad de género. • Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género. • Artículo 9. Enfoque de género en el presupuesto. • Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en publicidad. • Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. <p>Específicos</p> <p>CAP. IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Art. 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias. – Art. 46. Perspectiva de género en la investigación biomédica. <p>Art. 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud</p> <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias.</p> <p>Estrategia Canaria de Transición Igualitaria 2019.</p> <p>EJES ESTRATÉGICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias • Desagregación de datos por sexo <hr/> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Uso del lenguaje e imágenes no sexistas. ■ Corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y

	<p>mujeres tanto a nivel individual como de otras personas convivientes que sean dependientes.</p> <p>■ Desagregación de datos por sexo</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Las carreras universitarias relacionadas con la salud están claramente feminizadas, principalmente Enfermería, y en España, a partir de 1980, también Medicina. Ambas se entienden como estudios relacionados con los cuidados y la atención a las personas. Esto mismo ocurre en el resto de Europa, EE. UU. y Canadá. La Universidad de Salamanca explica esta feminización en base a que “ Las mujeres son más afectivas y tienden más a ayudar a los demás, los hombres más agresivos y prácticos, buscan el valor económico de las cosas y quieren obtener resultados más rápidos”.</p> <p>Pese al hecho de que hay más mujeres en Ciencias de la Salud, se constata que como docentes en la Universidad dista mucho de alcanzarse la paridad. Además, los puestos que ocupan son de menor rango que los de los hombres, incluso en la más feminizada de todas que es Enfermería. Exactamente lo mismo ocurre si analizamos los datos sobre Investigación (I. Salud y Género. Mujeres y hombres y las profesiones sanitarias 2007-2008 del SNS).</p> <p>A nivel laboral, las mujeres representan casi el doble de profesionales de la sanidad que los hombres en términos globales, con una brecha laboral negativa para los hombres del 28,7% (ISTAC, 2018).</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Con relación a la FSE, en Canarias se ofertaron 414 plazas en la convocatoria 2021-2022. Además, en este año y han finalizado su formación 275 residentes, y 12 más lo harán antes de terminar el este año 2021. En la actualidad, la Comunidad Autónoma cuenta con 1.374 especialistas en formación, de los que 902 (65,6%) son mujeres y 472 (34,4%) hombres, lo que demuestra que Canarias sigue la tendencia nacional en cuanto a la feminización de las profesiones sanitarias. Las especialidades con un porcentaje de mujeres por encima de la media son: Cirugía Pediátrica, Enfermería Geriátrica, Enfermería Obstétrica-Ginecológica y Enfermería de Salud Mental. Mientras que en Cirugía Ortopédica y Traumatológica el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, 70% y 30% respectivamente.</p> <p>Este predominio de mujeres es también patente en quienes tutorizan directamente a los y las residentes en las Unidades Docentes acreditadas, de manera que en el momento actual desarrollan estas funciones 437 tutoras (63%) y 257 tutores (37%).</p> <p>También la feminización de la sanidad se ve reflejado en el desempeño de las funciones de jefatura de estudios. De las 19 jefaturas de estudios de las Unidades Docentes de Canarias, 12 están ocupadas por mujeres (63%) y 7 por hombres (37%).</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>La falta de formación en el género como determinante de la salud, el desconocimiento de las inequidades que origina en la atención sanitaria y el no contar con las herramientas necesarias para abordar dichas inequidades.</p> <p>La situación actual de las estadísticas sanitarias oficiales en las que siguen faltando</p>

	<p>datos desagregados por sexo, y las escasas investigaciones y publicaciones científicas estatales y locales sobre salud y género, indicadores de género, etc.</p> <p>El que no se cuente con estudios cualitativos que “midan” si el personal sanitario está reproduciendo en las consultas los estereotipos de género existentes en la sociedad y su posible influencia en la detección de determinados problemas de salud, en la petición de pruebas diagnósticas, los enfoques de los cuidados y en los tratamientos etc.</p> <p>Falta de datos sobre la distribución entre hombres y mujeres en los reconocimientos, premios y ayudas a la formación e investigación.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Con relación a la FSE se observa una tendencia a la feminización presente a todos los niveles: personal en formación, personal docente y responsables de formación.</p> <p>Deficiente formación en la transversalización del género como determinante de la salud y el enfoque biopsicosocial de la misma a lo largo de todos los temas que se abordan en la formación</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>Las anteriormente mencionadas.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Mejorar la calidad de la formación sanitaria especializada incorporando el enfoque de género a los programas formativos.</p> <p>Incorporar a la valoración de la FSE, medidas que contemplen la inclusión del género como determinante de la salud, y la aplicación de la perspectiva de género y la valoración biopsicosocial de la salud.</p>
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Teniendo en cuenta el marcado carácter generalista del programa presupuestario 311C, su amplitud y el hecho de que el gasto no puede ser discriminado por clasificación presupuestaria, resulta imposible facilitar información sobre los importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2022 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto.</p> <p>1) Desarrollo de los contenidos de los programas formativos de las especialidades en ciencias de la salud incluyendo competencias clínicas desde una perspectiva de género y, especialmente, en el abordaje de la violencia de género, en la atención a la adolescencia, en la atención a la mujer y en los programas de salud comunes a hombres y mujeres con enfoque diferencial.</p> <p>2) Potenciar la formación en perspectiva de género y valoración biopsicosocial de la salud de los tutores y las tutoras de FSE.</p> <p>3) Incorporar la perspectiva de género a la encuesta anual de satisfacción de residentes de la Comunidad Autónoma.</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Formación en perspectiva de género de especialistas en formación	n.º de residentes mujeres y hombres que han recibido formación	
	Formación en perspectiva de género de tutores y tutoras	n.º de tutores y de tutoras que han recibido formación	
	Incorporar la perspectiva de género en la encuesta anual de satisfacción de la Comunidad Autónoma	Diferencias en relación con la formación, supervisión y satisfacción global entre hombres y mujeres. Diferencias entre hombres y mujeres en la percepción que el impacto que la situación COVID ha tenido sobre su formación	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.		
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	312C ATENCIÓN ESPECIALIZADA	DOTACIÓN ECONÓMICA
		2.093.594.054,00 euros (2021)
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Asistencia Sanitaria Especializada Hospitalaria (AH) tiene como finalidad la curación y rehabilitación de la ciudadanía, una vez sobrevenidos procesos que requieran una asistencia de mayor complejidad técnica. Su objeto es servir de apoyo médico y quirúrgico a la atención primaria de salud, colaborar en los programas de prevención, educación sanitaria, atención de urgencias, interconsulta y consulta especializada, tanto en régimen hospitalario como ambulatorio y participar, en la forma que en cada caso se determine, en actividades docentes (Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias).</p> <p>La AH comprende las actividades asistenciales, diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación y cuidados, así como aquellas de promoción de la salud, educación sanitaria y prevención de la enfermedad, cuya naturaleza aconseje su abordaje en este nivel. Tiene por objeto garantizar la continuidad de la atención integral a la ciudadanía, una vez superadas las posibilidades de la atención primaria de salud, hasta que pueda reintegrarse en dicho nivel. Comprende la atención especializada tanto en medio ambulatorio – consultas externas, hospital de día, hospitalización a domicilio, atención urgente – como en régimen de ingreso hospitalario, así como la indicación, prescripción y la realización, en su caso, de procedimientos diagnósticos y terapéuticos.</p> <p>La pandemia de COVID-19 representa una de las crisis más importantes a las que se ha enfrentado cualquier sistema de salud en la historia reciente. Con el fin de frenar su expansión y de evitar el desbordamiento de los sistemas sanitarios se han ido adoptando un conjunto de medidas organizativas y de gestión centradas en reforzar la respuesta en el ámbito de la salud y reducir las tasas de contagio. La Consejería de Sanidad ha definido las etapas asistenciales y organizativas para la reversión gradual de las drásticas medidas de reducción de la actividad ordinaria de los centros sanitarios (planes especiales de abordaje de lista de espera, la planificación de la actividad quirúrgica ordinaria en horario de tarde o la consolidación del sistema de teleconsultas). La implantación de las medidas recogidas en el Plan de transición nacional hace necesario contemplar cualquier contingencia que obligue a volver a escenarios menos favorables a corto, medio y largo plazo y a tener en cuenta el abordaje ante nuevas oleadas de máxima incidencia de la infección que deben estar englobadas en un plan de reacción rápida.</p> <p>Por otra parte, 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 construidos socialmente, tales como la clase social, la situación laboral y el género, es imprescindible que la Atención Especializada Hospitalaria pueda dar respuesta a las líneas estratégicas de atención marcadas por las distintas estrategias del Ministerio de Sanidad, a la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres CAPÍTULO IV: Igualdad en la promoción y</p>	

	<p>la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades y a La Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias en los ejes concretos de Prevención y eliminación de la violencia de género y Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. En el caso concreto de la enfermedad mental, hay que considerar que las mujeres que la padecen presentan un mayor riesgo de sufrir discriminación y estigma social que otras mujeres. Los distintos factores de discriminación que en ellas concurren (como mínimo los de género, discapacidad y enfermedad mental) las sitúan como colectivo especialmente vulnerable, en particular riesgo de rechazo, aislamiento y exclusión social.</p> <p>Por todo ello, hay que seguir avanzando en la desagregación de la información por sexo y potenciar el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud, a la par que adoptar medidas formativas y de sensibilización a los profesionales que comprenden la atención especializada, de forma que se puedan detectar brechas o desequilibrios en la atención, en el uso de los servicios y prestaciones, en los tiempos de espera, etc... y con el fin de minimizar desigualdades debidas a los determinantes sociales y de género.</p> <p>Los objetivos a alcanzar por las instituciones en este ámbito se recogen en los Programas de Gestión Convenida (PGC) que, aparte de establecer las directrices y orientar las actividades, permiten adaptar los recursos a aquellos problemas de salud prioritarios en la población canaria. Los objetivos generales a alcanzar en 2022:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- Control de las demoras para el acceso a la prestación quirúrgica, pruebas diagnósticas y terapéuticas, así como de consultas externas.2.- Mejora de los indicadores de eficiencia en los centros sanitarios, con especial incidencia en las siguientes áreas:<ul style="list-style-type: none">- Fomento de la coordinación y la continuidad entre niveles asistenciales, estableciendo el compromiso de los Objetivos de Coordinación a alcanzar para el bienio 2021-2022, con el objetivo básico de mejorar la accesibilidad y la coordinación en ambos niveles.- Utilizar los recursos existentes eficientemente para minimizar las derivaciones evitables y mejorar la salud de la población.- Adecuación clínica en la solicitud de pruebas complementarias, ajustándose a los Protocolos vigentes y al catálogo de pruebas.- Optimizar la adhesión de la Historia Clínica Electrónica (HCE) como herramienta de salud.- Descentralización de los recursos de la atención hospitalaria al ámbito de los centros ambulatorios de especialidades (CAEs), con objeto de evitar los desplazamientos innecesarios de los/las pacientes, acercando la asistencia a su lugar de residencia.- Potenciación de la ambulatorización de los procedimientos quirúrgicos y adecuación de la estancia media preoperatoria de pacientes quirúrgicos programados.- Consolidación de las nuevas tecnologías implantadas en el campo de las telecomunicaciones como la Telemedicina, siempre como complemento a la atención directa y con el objetivo de mejorar la accesibilidad y la equidad, sobre todo en las poblaciones de las islas más alejadas.- Mejora de la calidad de la asistencia y aumento del grado de satisfacción de los/las pacientes.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación y seguimiento de las diferentes estrategias de salud promovidas por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (atención integral a la diabetes, atención al paciente con patología cardiovascular, enfermedades raras, ...). - Implantación de las estrategias para la seguridad del paciente, con especial atención a la disminución de las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria, optimización del uso de antimicrobianos, cirugía segura y los cuidados de salud. - Continuación del Plan de Infraestructuras del Servicio Canario de la Salud. - Ampliación de la cartera de servicios en las islas no capitalinas con la puesta en marcha del búnker para tratamientos de radioterapia y las salas para la realización de procedimientos de hemodinámica. - Adopción de medidas dirigidas al aumento de las tasas de donación y para mejorar el aprovechamiento y efectividad de los programas de trasplante. - Incrementar la oferta asistencial (muerte encefálica y donación en asistolia) a más territorios insulares. - Puesta en marcha de programas de donación en asistolia no controlada. - Ampliación y consolidación de la oferta de donación y trasplante de progenitores hematopoyéticos. - Incrementar la cobertura del Programa de Prevención de Cáncer Colorrectal, con el fin de poder llegar a toda la población diana del mismo y cumplir con el criterio de equidad en la prestación de servicios por parte del Servicio Canario de la Salud. - Reducir las demoras en los tiempos para la realización de la colonoscopia, en pacientes con test de sangre oculta positivo, derivados desde el screening, para cumplir los plazos recomendados por las Guías Europeas en cáncer y cumplir con el objetivo de realizar un diagnóstico precoz. - Desarrollo del Programa de Prevención de Cáncer de Cérvix. - Impulsar programas de educación para la salud, dirigidos a profesionales sanitarios y a la población general, para fomentar la prevención del cáncer. - Difusión en los centros asistenciales de los atlas de variabilidad de la práctica clínica, potenciando el análisis de los resultados y propuestas de mejoras. - Refuerzo de las capacidades sanitarias y sociosanitarias y a la mejora de los programas de atención de salud mental, incluida la perspectiva psicosocial. 					
<p>1.3. SUBPROGRAMAS MAS PROYECTOS</p>	<p>DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA</p>					
	<p>SUBPROGRAMAS/PROYECTOS</p>	<p>Cap I</p>	<p>Cap II</p>	<p>Cap IV</p>	<p>Cap. VI</p>	<p>Cap . VII</p>

1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS ASISTENCIALES	
1.5. CONSEJERÍA	SANIDAD. SECCIÓN 39. SERVICIO CANARIO DE LA SALUD	
2. VALORACION DEL PROGRAMA		
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace mención a normas o mandatos normativos relacionados con la igualdad.
	Datos	<p>No se contemplan datos ni se hace ningún tipo de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en relación con los objetivos del programa. La mayoría de las acciones en sanidad son finalistas y atienden a mujeres y hombres, por lo que no quedan explicitadas en el continuo del texto de la memoria de ahí que se hayan seleccionado aquellas cuyos resultados desagregados por sexo van a dar una visión de las posibles brechas o inequidades en la prestación de la asistencia sanitaria, así como en la utilización de los servicios y analizar su tendencia en el tiempo.</p> <p>Por ello, hay que seguir avanzando en la desagregación de la información por sexo y potenciar el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud.</p> <p>Son las actuaciones que se introducen en las estrategias, programas y protocolos, las que dan respuesta a la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres. La formación y sensibilización contempladas en el texto de la memoria, dirigidas a los y las profesionales sanitarios o no sanitarios, juegan un papel fundamental que abre camino a la igualdad y la equidad.</p> <p>Referidos a la atención sanitaria especializada hospitalaria y su coordinación con atención primaria se establecen los objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y adecuación de los tiempos de espera para el acceso, tanto a la prestación quirúrgica como a las pruebas diagnósticas y/o terapéuticas y a consultas, en las áreas más deficitarias. • Continuar con la implantación de la figura del Especialista Consultor, así como con la implantación de la Interconsulta virtual en las diferentes áreas de salud, en coordinación con AP. • Consolidación y fomento de estrategias y programas: código ICTUS, código Infarto, estrategia de cuidados paliativos, etc. • Consolidar la implantación del PRAN, PROA, programas de calidad y seguridad de pacientes. • Implementación del Programa de Atención a los Procesos Crónicos Cardiológicos en la Comunidad Autónoma. • Formación en gestión clínica orientado a la creación de comisiones de mejoras de la práctica clínica, a través de la elaboración de un programa formativo liderado dese esta

	<p>Dirección General.</p> <p>En cuanto a los Cuidados en Salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar con el seguimiento de los casos de Violencia de Género y establecer nuevas medidas para mejorar la coordinación entre ámbitos asistenciales. Realizar formación básica y progresiva en materia de Género y Salud y Violencia de Género dirigida a profesionales sanitarios y no sanitarios incluyendo la cumplimentación de los partes de lesiones, en especial en los casos de violencia de género, malos tratos a menores y personas mayores y en las agresiones sexuales con violación. Favorecer el proceso de acreditación de los Hospitales de la red del Servicio Canario de la Salud en las fases pertinentes de la IHAN (Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento), ofreciendo soporte para la formación de profesionales sobre Lactancia Materna. <p>Referidos a la prevención y diagnóstico de procesos oncológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar auditorías hospitalarias para llevar a cabo una evaluación de las demoras en los tiempos desde el diagnóstico al tratamiento, tanto en cáncer de mama como en colorrectal. <p>Objetivos de gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seguir avanzando en el desarrollo e implantación del Cuadro de Mando Asistencial integrando toda la actividad asistencial abarcando tanto la realizada en los centros propios como en los centros concertados, estableciendo jerarquías de desagregación de la información que dé respuesta a las diferentes necesidades de la organización. Continuar con el desarrollo e implantación del Registro Centralizado de Violencia de Género centrado en la mujer independientemente del ámbito asistencial en el que se realiza la atención, (integrando Atención Primaria y Atención Especializada). <p>En Atención a la Salud Mental relacionado con la mejora de la coordinación entre Atención Primaria y las Unidades de Salud Mental Comunitaria con los recursos especializados de violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> Derivación a la Unidad de Salud Mental correspondiente ante cualquier caso, de violencia de género en el que se presenten cuadros de depresión grave, ideas o intentos de suicidio, trastorno de estrés postraumático, desencadenamientos o descompensaciones psicóticas, o cualquier situación de gravedad psicopatológica que el/la médico/a considere, puede ser derivada con carácter preferente. Por todo ello, se hace necesario la formación de los profesionales de salud mental en perspectiva de género. 			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	2.1.1. Reducir las	2.1.1. Evaluación y adecuación de los	Totales y desagregados por sexo.	El marcado carácter

	<p>demoras para el acceso a la prestación quirúrgica, pruebas diagnósticas y terapéuticas así como a las consultas externas.</p>	<p>tiempos de espera para el acceso, tanto a la prestación quirúrgica como a las pruebas diagnósticas y/o terapéuticas y a consultas, en las áreas más deficitarias.</p>	<p>2.1.1.a) Demora media en LEQ (días).</p> <p>2.1.1.b) Demora media para 1ª consulta hospitalaria (días).</p>	<p>generalista del programa presupuestario 312C, su amplitud y el hecho de que el gasto no puede ser discriminado por clasificación presupuestaria, resulta imposible facilitar información sobre los</p>
	<p>2.1.2. Mejorar los indicadores de eficiencia en los centros sanitarios y la capacidad de obtención de dichos indicadores, con especial incidencia en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la coordinación y la continuidad entre niveles asistenciales potencia 	<p>2.1.2.1. Se seguirá avanzando en el desarrollo de los subsistemas de información hospitalaria de manera que se facilite la obtención y el seguimiento de indicadores de eficiencia.</p> <p>2.1.2.2. Ampliación de las prestaciones dirigidas a pacientes con diabetes tipo 1 para mejorar el control y reducir las complicaciones agudas de la enfermedad.</p> <p>2.1.2.3. Se continuará con la implantación de la figura del Especialista Consultor (presencial/virtual) en las diferentes áreas de salud, en coordinación con AP.</p> <p>2.1.2.4. Implementación de mecanismos innovadores que permitan seguir desarrollando la</p>	<p>2.1.2.1a) Estancia media hospitalaria y otros indicadores de eficiencia.</p> <p>2.1.2.1b) Porcentaje de mejora en la ambulatorización de procedimientos quirúrgicos ambulatorizables.</p> <p>2.1.2.2. Nº de personas diagnosticadas de diabetes tipo 1 con dispositivo de medición de glucosa.</p> <p>2.1.2.3. Nº de consultas realizadas por Especialista Consultor.</p> <p>2.1.2.4. a) Nº de altas de hospitalización a domicilio.</p> <p>b) Porcentaje de pacientes crónicos de muy alta complejidad incluidos en el protocolo.</p>	<p>importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2022 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto.</p>

	<p>ndo el uso del circuito interconsultas a través de la HCE.</p> <p>- Utilización de los recursos existentes de manera eficiente para evitar derivaciones innecesarias y mejorar la salud de la población.</p>	<p>continuidad de cuidados, dando prioridad a las y los pacientes de mayor riesgo al alta hospitalaria.</p>		
	<p>2.1.3. Mejorar la calidad de la asistencia y aumentar el grado de satisfacción de los y las pacientes.</p>	<p>2.1.3.1. Desarrollo y mejora continua de las diferentes estrategias del Sistema Nacional de Salud así como de los programas, protocolos de salud y rutas asistenciales puestos en marcha, ofreciendo la información desagregada por sexo.</p> <p>2.1.3.2. Conocer la opinión de las usuarias y los usuarios de los servicios hospitalarios a través de la Encuesta anual de satisfacción al alta hospitalaria (ESAH).</p> <p>2.1.3.3. Realizar formación básica y</p>	<p>2.1.3.1.a) N° de personas a las que se les ha activado el Código infarto.</p> <p>2.1.3.1.b) N° de interconsultas virtuales en los procesos crónicos cardiológicos.</p> <p>2.1.3.2. Grado de satisfacción al alta hospitalaria.</p> <p>2.1.3.3.</p> <p>a) Número de cursos impartidos y acreditados.</p> <p>b) Número de profesionales que han participado: docentes y</p>	

		progresiva en materia de Género y Salud y Violencia de Género dirigida a profesionales sanitarios y no sanitarios.	discentes en los cursos de sensibilización y formación desagregados por sexo y categoría profesional.	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	☑ Positivo X	☑ Alto		
		☑ Medio X		
		☑ Bajo		
	☑ Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Con carácter general, se trabaja por conseguir mejorar una sanidad universal y por ofrecer una atención de calidad a toda la población de Canarias, poniendo especial énfasis en los grupos más vulnerables. Pero no se constata en el programa líneas específicas donde se puedan reflejar las acciones que se realizan en favor de la Igualdad y que tenga una dotación presupuestaria determinada.</p> <p>Mujeres y hombres acuden con frecuencias distintas y por motivos diferentes a las consultas médicas y a los servicios de urgencias. También son hospitalizados por causas diferentes. Es importante 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 construidos socialmente, tales como la clase social, la situación laboral y el género (Determinantes de la Salud, OMS 2007).</p> <p>Para conseguir, al menos, minimizar esas inequidades en salud es necesario, entre otras medidas, ofertar una atención diferenciada en la consulta, en el diagnóstico y en el esfuerzo terapéutico, que deberá basarse en estudios empíricos y servir de referencia para el cambio, además de adoptar medidas formativas y de sensibilización, que permitan al personal sanitario prestar una atención basada en criterios de calidad y eficiencia con la finalidad de que repercuta en el nivel de satisfacción de la población usuaria.</p> <p>Por todo ello, hay que seguir avanzando en la desagregación de la información por sexo y potenciar el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Generales</p> <p>CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 5. Transversalidad de género. - Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género. - Artículo 9. Enfoque de género en el presupuesto. - Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en publicidad. - Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. <p>Específicos</p> <p>CAPÍTULO IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y</p>			

	<p>mujeres según sus diferencias y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias. - Artículo 46. Perspectiva de género en la investigación biomédica. - Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud. <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias.</p> <p>EJES ESTRATÉGICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. <hr/> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso del lenguaje e imágenes no sexistas y de estereotipos de género en los documentos tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud. - Impulsar la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos. - La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad de una manera transversal, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Incorporar en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal, una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género. - Fomentar la corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y mujeres tanto a nivel individual como de otras personas convivientes que sean dependientes. - Desagregación de datos por sexo.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>En Canarias la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres supera en 4,8 años a la de los hombres (INE, 2020). Esta diferencia, consecuencia de una mortalidad masculina más elevada (por factores biológicos, estilos de vida y</p>

REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>conductas de riesgo), se ha ido reduciendo durante las últimas décadas. La mayor longevidad de las mujeres se asocia a peores condiciones de salud por las limitaciones funcionales o discapacidad que generan las enfermedades crónicas, los problemas mentales y la discapacidad física.</p> <p>Además, se constatan diferencias en las tasas estandarizadas de mortalidad siendo los tumores la primera causa de muerte en hombres seguidos por las enfermedades del sistema circulatorio, entre las que destacan las enfermedades isquémicas del corazón; en las mujeres el orden se invierte (INE, 2019).</p> <p>En relación a los principales problemas de salud crónicos percibidos se observa la siguiente distribución: prevalencia declarada de diabetes (H:11,5%-M:10,5%), de trastornos mentales (H:6,9%-M:12,4%), de asma (H:1,8%-M:5,7%) y de EPOC (H:1,1%-M:2,3%) (Encuesta Nacional de Salud, 2017).</p> <p>Respecto a la Enfermedad Vascular Aterosclerótica causa principal de morbimortalidad en hombres y mujeres, se observa un predominio de enfermedad vascular aterosclerótica (58%) y de Riesgo Cardiovascular Alto (57%) en hombres, estando las mujeres en un porcentaje mayor que ellos en RCV Moderado (58%) y Bajo (63%). Por otra parte, el porcentaje de buen control de factores de riesgo como la diabetes o la hipertensión arterial es mayor en las mujeres (Dirección General de Programas Asistenciales. Sistema de Información de AP, 2020).</p> <p>Por otro lado, en la última Macroencuesta de Violencia contra la mujer, realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad, 2019) se exploró la percepción subjetiva del estado de salud de las mujeres en el último año. El 58% de las mujeres que han sufrido violencia de género dicen que su estado de salud es bueno o muy bueno, el 11,3% malo o muy malo y el 30,4%, regular. En cambio las mujeres que no han sufrido violencia, afirman en mayor medida que su estado de salud en el último año es bueno o muy bueno (70,3%) y en menor medida que ha sido malo o muy malo (6,4%) o regular (23,2%).</p> <p>Al considerar los indicadores de accesibilidad a los servicios de AH se observa que en el último año la demora media en la lista de espera quirúrgica fue más alta en mujeres (diferencia de 12,1 días) y en menor medida para la primera consulta de A. especializada (diferencia de 3,5 días).</p> <p>Además, en el año 2020, de las 106.457 altas hospitalarias que se produjeron en los hospitales públicos de Canarias, el 51,4% correspondieron a mujeres. Si se tiene en cuenta la edad, el mayor porcentaje se da en las mujeres de 15 a 44 años (17,5% del total de altas; ratio mujer/hombre 2,6:1) que comprende la etapa reproductiva y, por tanto, los episodios relativos al embarazo, parto y puerperio. Si solamente se consideran las altas hospitalarias a partir de los 44 años, el porcentaje es superior en los hombres (37,4% vs. 30,6%). Del total de altas de hospitalización a domicilio (HADO) el mayor porcentaje corresponde a mujeres (52,9%).</p> <p>Esos ingresos generaron 2.242.563 estancias brutas totales, más de la mitad atribuibles a hombres (52,4%). Si se considera la estancia media hospitalaria (tiempo promedio de ingreso) también es superior en el caso de los hombres (12,5 días) con una diferencia de 3,6 días respecto a las mujeres (8,9 días). Esta</p>
---------------------------------------	---

	<p>diferencia en función del sexo es mayor en el grupo de edad comprendido entre los 15 y 44 años, en el que alcanza los 12,1 días.</p> <p>La tendencia observada en relación a las intervenciones quirúrgicas de años anteriores se mantiene, siendo estas algo más frecuentes en mujeres. Del total de intervenciones realizadas, el 51,1% se practicaron a mujeres y el 48,9% a hombres (CMBDO, 2020).</p> <p>En términos generales, aunque el análisis cuantitativo es insuficiente para realizar un análisis de género, la obtención de los indicadores sanitarios por sexo son una primera aproximación para observar diferencias y contribuye, por tanto, a establecer medidas que promuevan la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>En términos generales, se podría concluir que las mujeres tienen una mayor necesidad de servicios de salud que los hombres, derivada particularmente de su rol biológico en la reproducción, pero también de su más alta morbilidad (sufren más dolor, padecen más enfermedades crónicas, etc.) y su mayor longevidad. En relación al número de altas hospitalarias el mayor porcentaje se da entre 15 y 44 años, que comprende la etapa reproductiva y, por tanto, los episodios relativos al embarazo, parto y puerperio. A partir de esa edad, las altas son superiores en los hombres. Asimismo, las mujeres presentan demoras medias en lista de espera tanto quirúrgica como de primera consulta más altas y un porcentaje ligeramente superior de intervenciones quirúrgicas. Las estancias medias son superiores en los hombres.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>La falta de formación en género, las repercusiones que tiene en la salud, el desconocimiento de las inequidades que origina en la atención sanitaria y el no contar con las herramientas necesarias para abordar dichas inequidades.</p> <p>La situación actual de las estadísticas sanitarias oficiales en las que siguen faltando datos desagregados por sexo, y de las investigaciones y publicaciones científicas estatales y locales sobre salud y género, indicadores de género, etc.</p> <p>Se carece de estudios cualitativos que "midan" si el personal sanitario está reproduciendo en las consultas los estereotipos de género existentes en la sociedad y su posible influencia en la detección de determinados problemas de salud, en la petición de pruebas diagnósticas, los enfoques de los cuidados y en los tratamientos.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Se detectan desigualdades en las mujeres reflejadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Morbilidad (mayor prevalencia de trastornos mentales, EPOC y asma). - Necesidad de servicios que se traduce en un mayor número de altas hospitalarias, de intervenciones quirúrgicas y de consultas con el especialista consultor.

	<ul style="list-style-type: none"> - Una mayor demora en lista de espera. <p>En los hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Morbilidad (mayor porcentaje de diabetes, enfermedad vascular aterosclerótica y riesgo cardiovascular alto, peor control de la diabetes, hipertensión arterial y de la función renal). - Mortalidad (mayor número de defunciones en todos los grupos de edad. A partir de los 85 años la relación se invierte). 		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Con carácter general, desde la Consejería de Sanidad/Servicio Canario de la Salud se trabaja por conseguir mejorar una sanidad universal y por ofrecer una atención de calidad a toda la población de Canarias, poniendo especial énfasis en los grupos más vulnerables.</p> <p>Entendemos que se han ido incorporando medidas emanadas de la legislación vigente en materia de Igualdad y de Violencia de Género, así como de las Estrategias Nacionales en Salud y de la evidencia científica que contempla al género como un determinante de la salud y nos indican dónde se están produciendo los sesgos de género, tanto en el diagnóstico y tratamiento como en la atención a la salud de hombres y mujeres, para introducir así las consiguientes medidas correctoras.</p> <p>La desagregación de los datos por sexo, en cada proceso asistencial, permitirá hacer evaluaciones con perspectiva de género.</p> <p>Para corregir las desigualdades en salud es imprescindible la formación de los y las profesionales <u>en Salud y Género</u>.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En cuanto a los objetivos, acciones e indicadores que se recogen en esta ficha queremos resaltar que están basados en el Programa de Gestión Convenida (PGC) que es un instrumento de gestión y, por tanto, están formulados con carácter general ya que no afectan a un programa de salud concreto o a una prestación concreta sino a toda la asistencia, cómo debe prestarse y qué medidas adoptar para mejorarla e ir introduciendo medidas nuevas que den respuesta a las nuevas necesidades en salud de la población.</p> <p>En la elaboración de los programas, guías y protocolos sanitarios cada vez está más presente la desagregación por sexo, si bien se debe seguir mejorando en el uso del lenguaje inclusivo, tener en cuenta las distintas vulnerabilidades y las referencias a la salud diferencial, y además deben formularse en los objetivos e indicadores de los PGC.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	312F ATENCIÓN PRIMARIA	DOTACIÓN ECONÓMICA
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Atención Primaria de Salud (AP) constituye la base del sistema sanitario público y comprende el conjunto de actividades asistenciales de acceso directo desarrolladas de manera individual, familiar y comunitaria por el conjunto de profesionales sanitarios y no sanitarios del Servicio Canario de la Salud en la Zona Básica de Salud (Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias).</p> <p>La Atención Primaria se desarrolla en el ámbito de la Zona Básica de Salud, mediante el trabajo en equipo multidisciplinar y con la participación activa de la sociedad. Los Centros de Atención Primaria y los Consultorios Locales son las estructuras físicas y funcionales donde se desempeñan las actividades de los Equipos de Atención Primaria.</p> <p>La crisis sanitaria derivada de La COVID-19, al igual que ocurrió durante el 2021, donde no se pudieron abordar algunas actividades y lograr objetivos, seguirá impactando en las prioridades de Atención Primaria pues al ser la puerta de entrada al Sistema Sanitario y, teniendo un papel fundamental en la contención de la pandemia y de sus recurrentes brotes, se han tenido que poner en marcha toda una serie de medidas para la realización de esta prioritaria tarea, que aún han de seguir manteniéndose y reforzándose durante el 2022. Añadido al "Plan Operativo de Vacunación del COVID-19 en Canarias", como consecuencia del desarrollo del Plan Estratégico de Vacunación ". Esta estrategia ha sido y, seguirá siendo durante el 2022 una de las prioridades de los Equipos de Atención Primaria, siendo su trabajo fundamental para poder alcanzar las mejores coberturas vacunales de la población canaria.</p> <p>Teniendo en cuenta la situación cambiante de la pandemia por la COVID-19, también se hace necesario retomar las estrategias para continuar en la línea de la modernización de la Atención Primaria y, por tanto continúa siendo vigente e incluso es más a necesaria aún la transformación del sistema actual hacia un nuevo modelo proactivo, centrado en las necesidades de la ciudadanía, en el que se identifica a la persona y se personaliza su atención de acuerdo al nivel de desarrollo o riesgo de padecer patologías crónicas, que supere la atención fundamentalmente reactiva y a demanda, nos lleva a reorientar el modelo de atención a los pacientes en el reto de la atención a la cronicidad basándonos en las líneas estratégicas de la Estrategia de Abordaje a la Cronicidad en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Así mismo y dentro del modelo proactivo comentado y, centrado en las necesidades de la ciudadanía, es necesario retomar el enfoque biopsicosocial, con el que originariamente se desarrolló el Modelo de Atención Primaria y Comunitaria, donde se valore no solo la causa y el desarrollo de un problema de salud, sino los determinantes sociales.</p> <p>Forma parte imprescindible de este modelo biopsicosocial, tener en cuenta los determinantes de género, que pueden estar produciendo una morbilidad diferencial. En este sentido, la Atención Primaria debe estar en condiciones de dar respuestas a las líneas estratégicas de atención, marcadas por las distintas estrategias del Ministerio de Sanidad, a la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres CAPÍTULO IV: Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades, y a La Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias en los ejes concretos de:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. <p>Es necesario retomar dos herramientas de carácter estratégico, que ya se habían iniciado para mejorar el engranaje y funcionamiento de la Atención Primaria, por un lado, el “Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria” (Resolución de 26 de abril de 2019 del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) y por otro “+AP. Estrategia para el impulso de la Atención Primaria en Canarias”.</p> <p>En ellas se reconoce el papel vertebrador de la Atención Primaria en el SNS y, la necesidad de que tras más de 30 años de su puesta en marcha y de haber sufrido las consecuencias de la crisis, primero la económica y más recientemente la sanitaria, se asuma el reto de recuperar su importante papel y su modernización, por lo que debe ser una prioridad el desarrollar estas Estrategias, dirigidas a adaptar los Servicios de AP a los nuevos cambios sociales: envejecimiento y cronicidad, y ahora debemos incluir la adecuada respuesta a una pandemia.</p> <p>Los objetivos a alcanzar por las instituciones que prestan la asistencia sanitaria en este ámbito se recogen en los Programas de Gestión Convenida que, aparte de establecer las directrices y orientar las actividades, permiten adaptar los recursos a aquellos problemas de salud prioritarios en la población canaria. Los objetivos generales a alcanzar en 2022 son:</p> <p>OBJETIVOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar con la mejora de la accesibilidad a los servicios, geográfica y horaria. - Continuar dando respuesta a la prevención, contención y control de la Pandemia producida por la COVID-19. - Continuar dando respuesta a las necesidades que vaya requiriendo ejecutar el “Plan Operativo de Vacunación del COVID-19 en Canarias”. - Mejorar los indicadores de eficiencia en los centros sanitarios, con especial incidencia en las siguientes áreas: <ul style="list-style-type: none"> o Fomento de la coordinación y la continuidad entre niveles asistenciales, con el objetivo básico de mejorar la accesibilidad y la coordinación entre ambos. o Desarrollar actuaciones tendentes a mejorar la calidad asistencial, así como a aumentar la capacidad diagnóstica y resolutoria del personal de Atención Primaria, para evitar derivaciones innecesarias y mejorar la salud de la población. o Adecuación clínica en la solicitud de pruebas complementarias, ajustándose a los protocolos vigentes. o Mejorar en la identificación de asistencias y prestaciones facturables. - Participar en el desarrollo y seguimiento de las Estrategias promovidas por el Sistema Nacional de Salud. - Mejorar la Coordinación de los recursos de Atención Primaria y los recursos sociosanitarios de las residencias públicas. - Objetivos de Mejoras en la gestión. 					
<p>1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS</p>	<p>DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA</p>					
	<p>SUBPROGRAMAS/PROYECTOS</p>	<p>Cap I</p>	<p>Cap II</p>	<p>Cap IV</p>	<p>Cap. VI</p>	<p>Cap. VII</p>

1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS ASISTENCIALES	
1.5. CONSEJERÍA	SANIDAD. SECCIÓN 39. SERVICIO CANARIO DE LA SALUD	
2. VALORACION DEL PROGRAMA		
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace mención a normas o mandatos normativos relacionados con la igualdad.
	Datos	<p>No se contemplan datos ni se hace ningún tipo de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en relación con los objetivos del programa. La mayoría de las acciones en sanidad son finalistas y atienden a mujeres y hombres, por lo que no quedan explicitadas en el continuo del texto de la memoria. Son las actuaciones que se introducen en los programas y protocolos, dirigidas a los y las profesionales, las que dan respuesta a la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres. La formación y sensibilización contempladas en el texto de la memoria, dirigidas a los y las profesionales sanitarios o no sanitarios, juegan un papel fundamental que abre camino a la igualdad y la equidad. Existen además programas que atienden específicamente a la salud de las mujeres como el PASAR (Programa de Atención a la Salud Afectivo-Sexual y Reproductiva) y que, atendiendo a la situación actual generada por la Covid-19, gran parte de las actuaciones contempladas en los distintos programas y protocolos se siguen realizando mediante formatos como la vía telefónica o telemática.</p> <p>Disponer, como se explicita en la memoria, de los datos de las actuaciones preventivas o de atención sanitaria, desagregadas por sexo permitirá corregir las brechas de género y las inequidades en salud.</p> <p>En el objetivo específico de Mejora en la accesibilidad a las consultas de AP geográfica y en tiempos:</p> <p>Impulsar los mecanismos de gestión de las consultas y continuar facilitando la consulta telefónica y telemática de todos los perfiles profesionales, adecuando los sistemas informáticos para que los/as usuarios/as dispongan de las herramientas (cita previa, APP, etc.) para solicitar cita previa según el perfil profesional que precisen.</p> <p>En el objetivo específico de Mejora de los indicadores de eficiencia en los centros sanitarios:</p> <p>Se explicita que, con carácter general, en todos los indicadores de eficiencia que se plasman en este apartado y en todos aquellos donde sea susceptible de integrarse, como son los programas, protocolos y formación dirigida a profesionales, así como en los registros y en las evaluaciones, se tendrá en cuenta la desagregación de los datos por sexo y la perspectiva de género en la evaluación.</p> <p>Para el fomento de la coordinación y la continuidad asistenciales, se mencionan una serie de programas, protocolos que son la base de las actuaciones de los y las profesionales, y que van incluyendo la perspectiva de género, y, sobre todo, la recogida de datos por sexos. Entre ellos:</p> <p><u>Programas y protocolos:</u></p> <p>El Programa de Prevención y Control de la Enfermedad Vascolar Aterosclerótica, Atención al Ictus, CODICAN (Código infarto Canarias) y Atención a los Procesos Crónicos Cardiológicos.</p>

		<p>Atención a la Obesidad Infantil y Juvenil.</p> <p>Rutas Asistenciales para patologías prevalentes como EPOC, Diabetes Mellitus y Dolor.</p> <p>Normalización de la atención integral del paciente crónico. Diseño de un Proceso Asistencial Integrado y homogéneo.</p> <p>Atención Sanitaria a personas transexuales.</p> <p>La atención por el especialista Consultor en AP.</p> <p>Implementar mecanismos innovadores que permitan seguir desarrollando la continuidad de cuidados entre Atención Primaria y Especializada (AP-AE) priorizando a las y los pacientes de mayor riesgo al alta.</p> <p>Introducir en el nuevo programa de cribado de cáncer de cérvix de carácter poblacional, acciones destinadas a la detección precoz de violencia de género en consonancia con los protocolos de Violencia de Género de la Comunidad Autónoma.</p> <p><u>En la Formación a profesionales:</u></p> <p>La que se realice sobre los diferentes programas, protocolos que contemplan la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres. Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención Sanitaria a Personas Transexuales. - Actualización en anticoncepción. - Aspectos básicos sobre el diagnóstico, prevención y abordaje de la MGF (mutilación genital femenina). <p>Se explicitan objetivos de formación directamente en Salud y Género y Violencia de Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar formación en materia de Género y Salud y Violencia de Género dirigida a profesionales sanitarios y no sanitarios de Atención Primaria. Centrar la formación fundamentalmente en la detección y la intervención. - Desarrollar formación sobre la cumplimentación de los partes de lesiones, en especial en los casos de violencia de género, malos tratos a menores y personas mayores y en las agresiones sexuales con violación. <p><u>En Violencia de Género:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar con el seguimiento y establecer nuevas medidas para mejorar la coordinación de los casos de Violencia de Género entre ámbitos asistenciales. - Mejorar la coordinación entre Atención Primaria y las Unidades de Salud Mental con los recursos especializados en Violencia de Género. - Actualizar el Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género, introduciendo el Test de Cribado Universal con la finalidad de mejorar la detección precoz de casos. - Continuar con el desarrollo anual de proyectos que den cumplimiento a las medidas sanitarias del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género:
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Envío de partes de lesiones de forma telemática a Justicia. <p>En cuanto a desarrollar actuaciones tendentes a mejorar la calidad en la asistencia, así como a aumentar la capacidad diagnóstica y resolutive del personal de Atención Primaria, para evitar derivaciones innecesarias y mejorar la salud de la población.</p> <p>Se realizarán mejoras en DRAGO AP para la desburocratización de las consultas.</p> <p>Definir un grupo de trabajo estable para identificar buenas prácticas (BBPP) y difundirlas.</p> <p>Consolidar y actualizar el Programa de Salud Sexual y reproductiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualizar el programa de Seguimiento de embarazo y puerperio, incluyendo aspectos como la atención a la mujer gestante en materia de prevención de riesgos laborales, atención al duelo perinatal mejorar la atención a la salud mental durante el embarazo y puerperio, integrar evaluación, derivación y seguimiento de las posibles disfunciones de suelo pélvico. - Actualizar los subprogramas de Anticoncepción y Climaterio correspondientes al PASAR. - Finalizar la elaboración del subprograma de Salud Sexual y establecer la estrategia de implantación / formación. - Incorporar guías de actuación de prevención de consumo de alcohol en el embarazo y lactancia, en coordinación con la Dirección General de Salud Pública, con el Servicio de Drogodependencias. <p>Desarrollar el protocolo de atención a la mujer gestante y puérpera inmigrante, así como desarrollar el protocolo de atención y prevención de la mutilación genital femenina en el SCS.</p> <p>En el apartado Participar en el desarrollo y seguimiento de las Estrategias promovidas por el Sistema Nacional de Salud, entre otras estrategias se explicita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en el desarrollo e implantación del "Marco Estratégico para la Atención Primaria" aprobado por el Consejo Interterritorial del S.N.S. - Desarrollar y hacer seguimiento de las actuaciones que en materia de Violencia de Género (VG) se determinen en la "Estrategia de Prevención de la VG en el Sistema Nacional de Salud". - Desarrollar y hacer seguimiento de las líneas que se deriven de la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva, concretamente en la Estrategia de Atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud. <p>En Objetivos de mejora en la gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de un sistema de información que permita ir más allá de la estimación de actividad y cobertura, para lo cual se irá introduciendo en la consulta la informatización de la historia clínica, de forma que facilite relacionar pacientes, procesos,
--	--	---

		<p>pruebas diagnósticas y pautas terapéuticas, y que esta información se desagregue por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar con el desarrollo e implantación del cuadro de mandos del Sistema de Información de Atención Primaria (SIAP) desagregado por sexo. Mejorar la implicación del personal sanitario, mediante su participación y vinculación a los objetivos de la Institución. - Continuar con el desarrollo e implantación del Registro Centralizado de Violencia de Género centrado en la mujer independientemente del ámbito asistencial en el que se realiza la atención (integrando Atención Primaria y Atención Especializada). 	
Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
<p>2.1.1. Mejorar la accesibilidad a las consultas de AP con el fin de disminuir el tiempo de espera.</p>	<p>2.1.1. Evaluación y adecuación de los tiempos de espera para acceder a las consultas de AP. Para ello además de mejorar los mecanismos de gestión de citas se continuará facilitando el acceso a través de la consulta telefónica.</p>	<p>De cada indicador se calcula el total y desagregado en función del sexo.</p> <p>Los datos absolutos se expresarán también en porcentajes sobre el total.</p> <p>2.1.1. Número de consultas telefónicas de medicina de familia y de pediatría de AP.</p>	<p>El marcado carácter generalista del programa presupuestario 312F, su amplitud y el hecho de que el gasto no puede ser discriminado por clasificación presupuestaria, resulta imposible facilitar información sobre los importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2022 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto.</p>
<p>2.1.2. Conseguir una utilización más eficiente de los recursos por medio del fomento de una mejor coordinación entre ámbitos asistenciales.</p>	<p>2.1.2.1. Se seguirá impulsando la implantación de la figura del Especialista consultor (presencial/virtual).</p> <p>2.1.2.2. Se continuará con el desarrollo e implantación del cuadro de mandos del Sistema de Información de Atención Primaria (SIAP) desagregado por sexo y con el desarrollo de la Historia clínica electrónica de AP adaptándola a las necesidades asistenciales.</p> <p>2.1.2.3. Implementación de mecanismos innovadores que permitan seguir desarrollando la continuidad de cuidados</p>	<p>2.1.2.1. Número de pacientes con solicitudes de consultas con especialista consultor.</p> <p>2.1.2.2. a) Comprende: Indicadores de actividad asistencial y de utilización de servicios en AP (cuadro de mandos AP).</p> <p>b) Mejoras en la HCE DragoAP para la implementación, seguimiento y evaluación de programas y protocolos.</p> <p>2.1.2.3. Número de personas incluidas en el servicio de continuidad de cuidados para la atención domiciliaria.</p>	<p>El marcado carácter generalista del programa presupuestario 312F, su amplitud y el hecho de que el gasto no puede ser discriminado por clasificación presupuestaria, resulta imposible facilitar información sobre los importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2022 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto.</p>

		entre Atención Primaria y Atención Especializada, dando prioridad a las y los pacientes de mayor riesgo al alta hospitalaria.		
	<p>2.1.3. Mejorar la calidad de la asistencia y la capacidad diagnóstica y resolutive de profesionales de AP.</p>	<p>2.1.3.1. Abordaje de problemas/situaciones de salud de acuerdo a las directrices establecidas en los protocolos y programas asistenciales (protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito doméstico, programa de prevención y control de la Enfermedad Vascul ar Aterosclerótica y sus guías y protocolos asociados, programa de Actividades Preventivas y de Promoción de la Salud, Atención a los procesos crónicos cardiológicos, Abordaje de la Obesidad Infantil y Juvenil, entre otros.</p> <p>Proceso Asistencial Integrado de la EPOC en Canarias.</p> <p>Se tendrá en cuenta el grado de utilización de los protocolos implantados en la historia de salud por medio de las coberturas y de los estándares de calidad de proceso y resultados, ofreciendo la información desagregada por sexo.</p>	<p>2.1.3.1.</p> <p>a) Número de personas incluidas en el programa de prevención y control de la enfermedad vascular aterosclerótica. Distribución por nivel de riesgo (con enfermedad cardiovascular aterosclerótica, RCV alto, RCV moderado y RCV bajo).</p> <p>b) Porcentaje de personas diabéticas < 70 años con buen control (HbA_{1c}DCCT ≤ 7%).</p> <p>c) Porcentaje de personas hipertensas con buen control.</p> <p>d) Porcentaje de pacientes en riesgo, con control de la función renal.</p> <p>e) Porcentaje de niños y niñas de 3 a 14 años con diagnóstico de obesidad, con actividad física y estado de nutrición registrados en la HCE-AP.</p> <p>f) Porcentaje de pacientes fumadores ≥ 40 años a los que se ha realizado una espirometría sin diagnóstico previo a la prueba de EPOC.</p>	
		<p>2.1.3.2. Acciones para la mejora de la calidad de la información sobre</p>	<p>2.1.3.2. Número de cuidadoras y cuidadores que han</p>	

		<p>educación sanitaria grupal realizada por las y los profesionales de los equipos de AP, especialmente la dirigida al colectivo de personas cuidadoras.</p> <p>2.1.3.3 Formación en Salud y Género y Violencia de Género.</p>	<p>participado en actividades de educación sanitaria grupal.</p> <p>2.1.3.3.</p> <p>a) Número de cursos impartidos y acreditados.</p> <p>b) Número de profesionales que han participado: docentes y dicentes en los cursos de sensibilización y formación todos ellos desagregados por sexo y categoría profesional.</p>	
	<p>2.1.4. Fomentar el uso racional del medicamento.</p>	<p>2.1.4.1. Realización de intervenciones que disminuyan el porcentaje de pacientes polimedicados/as con duplicidades, ya que las duplicidades (presentaciones con el mismo principio activo o mismo grupo terapéutico) constituyen uno de los problemas más importantes relacionados con la seguridad de los tratamientos por las posibles reacciones adversas, en especial en la población mayor de 65 años.</p> <p>2.1.4.2. Mejora de la prescripción de benzodiazepinas por parte de las y los profesionales de AP. En los últimos años ha habido un incremento de la Dosis Habitante Día (DHD) en la población y en las</p>	<p>2.1.4.1. Número de pacientes ≥ 65 años polimedicados/as (10 o más medicamentos prescritos en su plan de tratamiento) con duplicidades.</p> <p>2.1.4.2. a) Dosis Habitante Día (DHD) de benzodiazepinas en ≥ 65 años.</p> <p>2.1.4.2. b) Dosis Habitante Día (DHD) de benzodiazepinas en < 65 años.</p>	

		personas mayores de 65 años. Se trata de mantener, o al menos no incrementar, el valor de la DHD alcanzado, como medida de mejora.		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio X	<p>Dentro de los objetivos, sobre todo los referidos a mejorar los indicadores de eficiencia en los centros sanitarios y en de desarrollo y seguimiento de las Estrategias promovidas por el Sistema Nacional de Salud contienen acciones de promoción de la Igualdad de Género.</p> <p>Plasmar líneas específicas que concreten las acciones por la igualdad en el programa es complicado dado que las acciones en salud son integrales y la perspectiva de género se está incluyendo progresivamente en los programas, guías, protocolos que marcan las acciones sanitarias.</p>	
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Dada la amplitud de los objetivos de este programa, pues abarca los múltiples aspectos de la atención sanitaria y no sólo asistenciales, sino estructurales, siendo además destinado a toda la ciudadanía, aunque no aparezca in situ reflejada y con datos la perspectiva y el análisis de género que nos permita corregir desequilibrios y desigualdades, los objetivos sí contemplan que las actuaciones sanitarias plasmadas en los programas, guías, protocolos del SCS tienen en cuenta la perspectiva de género en la salud-enfermedad, siendo estas además, orientadas por las Estrategias del SNS que también la contemplan. En cuanto a la formación de los y las profesionales se tiene en cuenta esta perspectiva, al emanar de los mismos programas, guías y protocolos y de las estrategias nacionales. Específicamente en el programa, se explicita la formación en Salud y Género y en Violencia de Género, además de la coordinación entre los ámbitos asistenciales en esta materia.</p> <p>La recogida de los datos por sexo y el posterior análisis permiten detectar posibles brechas o desequilibrios en la prestación de la asistencia sanitaria, así como en la utilización de los servicios, y ver su tendencia a lo largo de los años. Además, bajo esta dimensión los resultados anuales aportan información más completa sobre el alcance de los objetivos en Atención Primaria, contribuyendo a dar mayor coherencia y equidad al abordaje de los problemas de salud y sus determinantes, orientando por tanto las acciones, lo que se traducirá con toda probabilidad en mejores resultados en la salud de la población canaria.</p> <p>Para conseguir minimizar las inequidades en salud es necesario, entre otras medidas, ofertar una atención diferenciada en la consulta que tenga presente el enfoque biosicosocial y los determinantes sociales, entre ellos el de género, en la salud, potenciando el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud. Además de adoptar medidas formativas y de sensibilización, que permitan al personal sanitario prestar una atención basada en criterios de calidad y eficiencia con la finalidad de que repercuta en el nivel de satisfacción de la población usuaria.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p>			

<p>IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>Generales</p> <p>CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 5. Transversalidad de género. - Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género. - Artículo 9. Enfoque de género en el presupuesto. - Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en publicidad. - Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. <p>Específicos</p> <p>CAPÍTULO IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias. - Artículo 46. Perspectiva de género en la investigación biomédica. - Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE</p>	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias.</p> <p>EJES ESTRATÉGICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género. <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso del lenguaje e imágenes no sexistas y de estereotipos de género en los documentos tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud. - Impulsar la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos. - La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad de una manera transversal, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Incorporar en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal, una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género. - Corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y mujeres tanto a nivel individual como de otras personas convivientes que sean dependientes. - Desagregación de datos por sexo. <p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos sólo al ámbito de intervención</p> <p>En Canarias la esperanza de vida al nacimiento es de 85,1 años en mujeres y de 80,4 años</p>

<p>MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>en hombres (INE, 2020). No obstante, los años de esperanza de vida a todas las edades de las mujeres van asociados a peores condiciones de salud debido a las limitaciones funcionales o discapacidad por enfermedades crónicas, problemas mentales y discapacidad física.</p> <p>La <u>Encuesta de Salud de Canarias 2015</u> aporta los siguientes datos:</p> <p>La calidad de vida relacionada con la salud de la población infantil de Canarias, entre 8 y 15 años de edad, es ligeramente superior en los niños (68,7%) que en las niñas (67,1%).</p> <p>Si se considera la percepción del estado de salud, un 76,7% de hombres declaran que su salud es "muy buena" y "buena" frente al 70,5% de mujeres encuestadas. Además, esta percepción varía según el nivel de estudios y la clase social, con una correlación positiva.</p> <p>Cuidado de personas con discapacidad. El 23,1% de los hombres y el 41,6% de las mujeres que viven con personas discapacitadas se ocupan de su cuidado en solitario. Este porcentaje se ha incrementado en las mujeres, con respecto a la encuesta del año 2009, en un 7,7%.</p> <p>En relación a los hábitos de vida encontramos la siguiente distribución: obesidad (H:16,4%-M:17,9%) y sobrepeso (H:42,7%-M:31,6%), sedentarismo (H:30,8%-M:37,5%), porcentaje de personas fumadoras (H:28,7%-M:23,7%), consumo de bebidas alcohólicas 4 o más veces a la semana (H:13,2%-M:3,4%).</p> <p>Asimismo, de los principales problemas de salud padecidos en los últimos 12 meses destaca el dolor (cervical, lumbar, ciática, hernia discal, artrosis, artritis, osteoporosis, cefalea y migraña) que es más frecuente entre las mujeres.</p> <p>Por otro lado, en la última Macroencuesta de Violencia contra la mujer, realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad, 2019) se exploró la percepción subjetiva del estado de salud de las mujeres en el último año. El 58 % de las mujeres que han sufrido violencia de género dicen que su estado de salud es bueno o muy bueno, el 11,3% malo o muy malo y el 30,4% regular. En cambio, las mujeres que no han sufrido violencia afirman en mayor medida que su estado de salud en el último año es bueno o muy bueno (70,3 %) y en menor medida que ha sido malo o muy malo (6,4%) o regular (23,2%).</p> <p>Según <u>otras fuentes consultadas</u>:</p> <p>Existen diferencias por sexo en la distribución de las prevalencias declaradas de enfermedades crónicas: diabetes (H:11,5%-M:10,5%), trastornos mentales (H:6,9%-M:12,4%), asma (H:1,8%-M:5,7%) y EPOC (H:1,1%-M:2,3%) (Encuesta Nacional de Salud, 2017).</p> <p>Además, en relación a la Enfermedad Vascolar Aterosclerótica causa principal de morbimortalidad en hombres y mujeres, se observa un predominio de enfermedad vascular aterosclerótica (58%) y de Riesgo Cardiovascular Alto (57%) en hombres, estando las mujeres en un porcentaje mayor que ellos en RCV Moderado (58%) y Bajo (63%). Por otra parte, el porcentaje de buen control de factores de riesgo como la diabetes o la hipertensión arterial es mayor en las mujeres (Dirección General de Programas Asistenciales. Sistema de Información de AP, 2020).</p> <p>Según datos de esa misma fuente, entre las personas incluidas en el servicio de atención a la persona cuidadora, el 79,22% son cuidadoras.</p> <p>En cuanto a la utilización de recursos, la actividad asistencial de AP revela que en cifras absolutas son las mujeres las mayores usuarias de los servicios; de un total de 10.343.253 consultas médicas (medicina de familia) atendidas en 2020, 6.062.785 (58,62%) corresponden a mujeres y 4.280.468 (41,38 %) a hombres. En lo que se refiere a las consultas de enfermería, de un total de 4.095.175 consultas, 2.184.465 (53,34%) han sido realizadas a mujeres. Respecto a las urgencias/emergencias médicas registradas en Atención Primaria, se realizaron un total de 1.142.766 consultas, de las que el 53,8 % han</p>
---	--

	<p>correspondido a mujeres. En enfermería, las urgencias han supuesto 883.400 consultas, siendo un 53,65% las realizadas a mujeres.</p> <p>También existen diferencias en la realización de actividades preventivas siendo las mujeres las que utilizan más estos servicios.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>En términos generales, se podría concluir que las mujeres tienen una mayor necesidad de servicios de salud que los hombres, derivada particularmente de su rol biológico en la reproducción, pero también de su más alta morbilidad (sufren más dolor, padecen más enfermedades crónicas, etc.) y su mayor longevidad. Las mujeres, por su rol de género, se sienten más vulnerables, acuden más a consulta y son más receptivas a los mensajes de prevención, se "cuidan" más. Por el contrario, los condicionantes de género tradicional en los hombres estarían dificultándoles el reconocimiento de síntomas, lo cual puede influir en que no acudan a los servicios sanitarios hasta que la enfermedad está avanzada.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>La falta de formación en el género y de su influencia en la salud, el desconocimiento de las inequidades que origina en la atención sanitaria y el no contar con las herramientas necesarias para abordar dichas inequidades.</p> <p>La situación actual de las estadísticas sanitarias oficiales en las que siguen faltando datos desagregados por sexo, y de las investigaciones y publicaciones científicas estatales y locales sobre salud y género, indicadores de género, etc.</p> <p>Se carece de estudios cualitativos que "midan" si el personal sanitario está reproduciendo en las consultas los estereotipos de género existentes en la sociedad y su posible influencia en la detección de determinados problemas de salud, en la petición de pruebas diagnósticas, los enfoques de los cuidados y en los tratamientos.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>De forma general, se detectan desigualdades en las mujeres reflejadas en:</p> <p style="padding-left: 20px;">Autopercepción negativa del estado de salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hábitos de vida (más obesidad y menos actividad física). - Morbilidad (sufren más dolor y padecen más afecciones crónicas, trastornos mentales, EPOC, asma, ...). - Más necesidad/demanda de cuidados que se traduce en un mayor número de consultas y frecuentación en la AP. - Mayor consumo de medicamentos, sobre todo de benzodiazepinas e hipnóticos. - Mayor corresponsabilidad en el cuidado de personas ya que es asumido mayoritariamente por las mujeres. <p>En los hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hábitos de vida (más sobrepeso, consumo de tabaco y alcohol). - Morbilidad (mayor porcentaje de enfermedad vascular aterosclerótica y de riesgo cardiovascular alto, peor control de la diabetes, hipertensión arterial y de la función renal).
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN	Con carácter general, desde la Consejería de Sanidad/Servicio Canario de la Salud se trabaja por conseguir mejorar una sanidad universal y por ofrecer una atención de calidad a toda la

<p>CORREGIR</p>	<p>población de Canarias, poniendo especial énfasis en los grupos más vulnerables.</p> <p>Entendemos que se han ido incorporando medidas emanadas de la legislación vigente en materia de Igualdad y de Violencia de Género, así como de las Estrategias Nacionales en Salud y de la evidencia científica que contempla al género como un determinante de la salud y nos indican donde se están produciendo los sesgos de género tanto en el diagnóstico, tratamiento como en la atención a la salud de hombres y mujeres para introducir así las consiguientes medidas correctoras.</p> <p>La desagregación de los datos por sexos, en cada proceso asistencial, permitirá hacer evaluaciones con perspectiva de género.</p> <p>Para corregir las desigualdades en salud es imprescindible la formación de los y las profesionales <u>en Salud y Género</u>.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>En cuanto a los objetivos, acciones e indicadores que se recogen en esta ficha queremos resaltar que están basados en el Programa de Gestión Convenida (PGC) que es un instrumento de gestión y, por tanto, están formulados con carácter general ya que no afectan a un programa de salud concreto o a una prestación concreta sino a toda la asistencia, cómo debe prestarse y qué medidas adoptar para mejorarla e ir introduciendo medidas nuevas que den respuesta a las nuevas necesidades en salud de la población.</p> <p>En la elaboración de los programas, guías y protocolos sanitarios cada vez está más presente la desagregación por sexo, el lenguaje inclusivo, las distintas vulnerabilidades, las referencias a la salud diferencial, pero nada de esto aparece reflejado en los objetivos e indicadores de los PGC.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa - 313A - Salud Pública
	DOTACIÓN ECONÓMICA 18.092.710 €
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Con el programa presupuestario Salud Pública se persigue contribuir a generar las condiciones en la sociedad más favorecedoras para la salud, promover conductas y estilos de vida más saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos; y no sólo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. Se ha evolucionado desde el concepto clásico del control de las enfermedades infecciosas, hacia un concepto más amplio que impregna de forma transversal todas las políticas públicas de las Administraciones y la interacción de éstas con los ciudadanos y las ciudadanas.</p> <p>El centro directivo responsable del citado programa, es la Dirección General de Salud Pública del Servicio Canario de la Salud, su actividad se centra, fundamentalmente, en los campos de la Epidemiología y Prevención, Promoción de la Salud, Sanidad Ambiental y Seguridad Alimentaria como ejes prioritarios.</p> <p>El Servicio de Epidemiología tiene su ámbito de trabajo dirigido a aquellos aspectos relacionados con la identificación, detección y análisis de los problemas de salud que afectan a la población canaria y el establecimiento de medidas de prevención y control necesarias. Dentro del Servicio de Epidemiología se desarrollan varias líneas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vigilancia epidemiológica, que está regulada por el Decreto 165/98 de 24 de septiembre (BOC de 7 de octubre) que crea la Red Canaria de Vigilancia Epidemiológica y establece normas para su desarrollo. Se basa en la recogida sistemática de datos acerca de la presencia de enfermedades infecciosas y brotes epidémicos en la región canaria. La agregación de los datos, que se reciben de forma inmediata (cuando se trata de una enfermedad de declaración urgente) o con una periodicidad semanal, y su análisis posterior permite disponer de una información pormenorizada de la incidencia habitual de estos procesos e detectar los cambios, aumento del número de casos o situaciones de riesgo que se produzcan, y establecer las medidas de control y prevención necesarios. • Los sistemas de información, como el Registro poblacional de Cáncer que registra datos sobre todos los diagnósticos de ésta patología que se producen en Canarias y permite conocer la incidencia de los tumores de cada localización, la población afectada y la evolución de los mismos, lo que es una herramienta de planificación sanitaria ya que ayuda a tomar decisiones acerca de la asignación de recursos específicos, los grupos de población a los que han de dirigirse las campañas de diagnóstico precoz, los programas de prevención que han de ponerse en marcha etc. • Los programas de control y prevención que se ocupan de problemas de especial relevancia en salud pública. Así se desarrolla el Programa de Prevención del Sida, Programa de control de la Tuberculosis, Programa de control de la Lepra, etc., que persiguen minimizar el impacto que estas enfermedades tienen en la salud de la población canaria, a través de la detección y registro de los casos, puesta en marcha de las medidas de control

	<p>(diagnóstico precoz y tratamiento adecuado) y realización de actividades específicas de prevención entre los colectivos de población con riesgo de adquirir la enfermedad. Uno de los Programas de mayor tradición es el Programa de Vacunación, dirigidos tanto a población infantil, a través del Calendario Oficial de Vacunaciones, como población adulta, como los de tétanos, gripe. disponiendo de todos los derechos recogidos en el ordenamiento jurídico para las personas usuarias de los servicios sanitarios y sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El servicio de Seguridad Alimentaria de la Dirección General de Salud Pública es el encargado de gestionar la correcta aplicación de las normas sanitarias en los alimentos. Su objetivo es garantizar que los alimentos producidos y/ o consumidos en Canarias sean seguros. Para ello tiene como función principal la gestión y coordinación de las actuaciones sanitarias que los inspectores de las Áreas de Salud realizan en los establecimientos dedicados a la fabricación, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, importación y venta de alimentos, bebidas y productos relacionados con los mismos.</p> <p>En el ámbito de Promoción de la Salud las acciones derivan fundamentalmente de las líneas estratégicas definidas, por un lado, por el Plan de Salud Mental de Canarias 2019-2023 y por otro de lo previsto en el Plan de Salud de Canarias, instrumento estratégico de planificación, coordinación y programación de las actuaciones del Sistema Canario de la Salud, cuya última edición aprobada es la de 2016-2017.</p> <p>El ámbito de la Sanidad Ambiental, conforme a la Organización Mundial de la Salud, Organización Mundial de la Salud, "(...) comprende los aspectos de la salud humana, incluida la calidad de vida y el bienestar social, que son determinados por factores ambientales físicos; químicos, biológicos, sociales y psico-sociales".</p>					
<p>1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS</p>	<p>DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA</p>					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
<p>1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE</p>	<p>Dirección General de Salud Pública Servicio Canario de la Salud</p>					
<p>1.5. CONSEJERÍA</p>	<p>Servicio Canario de la Salud Consejería de Sanidad</p>					
<p>2. VALORACION DEL PROGRAMA</p>						
<p>2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO</p>	<p>Normativa de igualdad</p>	<p>No hay ninguna mención a normativa en materia de igualdad en la memoria presupuestaria.</p>				
	<p>Datos</p>	<p>No se recogen datos relacionados con la igualdad de manera explícita en la memoria presupuestaria</p>				
	<p>Objetivos</p>	<p>Acciones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Presupuesto</p>		
<p>2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE</p>	<p><input type="checkbox"/> Positivo</p>		<p><input checked="" type="checkbox"/> Alto</p>			
			<p><input type="checkbox"/> Medio</p>			

		<p>Se califica de tal forma en concordancia con lo previsto en el punto 2.2 del anexo 8 de la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Canarias para el año 2022, que dispone que se entenderá que corresponde un impacto positivo medio cuando en la memoria "contiene algún objetivo, alguna acción de promoción de la igualdad de género, alude a algunos datos, pero de los que no se pueden inferir diagnóstico alguno, o bien no están directamente relacionados con sus objetivos del programa"</p>
		<p><input type="checkbox"/> Bajo</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Negativo</p>	
<p>3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA</p>		
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>Corresponde a la Dirección General de Salud Pública la ejecución de los títulos de intervención administrativa que establezca la Administración Pública de la Comunidad Autónoma al amparo de la Ley 11/1994, de 26 de julio, en materia de prevención de la enfermedad y protección de la salud es competencia de la Dirección General de Salud Pública.</p> <p>En particular, son funciones de la Dirección General de Salud Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer sistemas de información y de análisis de las distintas situaciones que, por repercutir sobre la salud, puedan provocar acciones de intervención de la autoridad sanitaria. - Comprobar el cumplimiento de las limitaciones preventivas de carácter administrativo para la implantación y desarrollo de actividades públicas y privadas que directa o indirectamente puedan tener consecuencias negativas para la salud. - Gestionar los registros de empresas, productos o actividades que estén establecidos por razones sanitarias. - Comprobar el cumplimiento de las prohibiciones y requisitos mínimos que estén establecidos por motivos de prevención de enfermedades. - Otorgar las autorizaciones administrativas que estén establecidas para el funcionamiento de empresas, la fabricación y comercialización de productos y el desarrollo de actividades con repercusión sanitaria y ejercer la inspección del cumplimiento de la normativa en esta materia. - Otorgar las autorizaciones administrativas que estén establecidas para la distribución mayorista de medicamentos de uso humano y veterinario. - Controlar e inspeccionar las condiciones higiénico-sanitarias de funcionamiento y desarrollo de actividades, locales y edificios de habitación o residencia, trabajo, recreo y asistencia pública y, en general, del medio en que se desenvuelve la vida humana. - Controlar la publicidad y propaganda comerciales para que se ajusten a la normativa 	

	<p>en lo que atañe a la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar la policía sanitaria mortuoria. - Adoptar medidas preventivas de protección de la salud cuando exista o se sospeche razonablemente la existencia de un riesgo inminente y extraordinario para la salud, tales como la incautación o inmovilización de productos. - Ordenar la intervención cautelar de mercancías como medida provisional de aseguramiento de la eficacia de las resoluciones en los procedimientos que hayan de seguirse por infracción de la normativa aplicable en materia de sanidad, higiene, seguridad, protección del consumidor o defensa de la calidad de la producción agroalimentaria. - Establecer y ejecutar los planes, programas y actuaciones en el ámbito de la salud medioambiental, higiene alimentaria y ordenación farmacéutica. - Establecer los sistemas de vigilancia epidemiológica y asegurar el mantenimiento y control del estado de salud colectiva en su ámbito de actuación.
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <p>Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, cuya competencia principal es la supervisión del cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con las mujeres y las niñas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984.</p> <p>Tratado de la Unión Europea (TUE), que en su artículo 2 define a la igualdad entre mujeres y hombres como característica de la sociedad europea junto a los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, y el artículo 3.3 que establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 21 prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo.</p> <p>Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE, que entre las disposiciones de aplicación general en su artículo 8 dispone <i>«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad»</i>.</p> <p>Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.</p> <p>Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019), entre las que se identifican los marcos normativos que sustentan esta Recomendación y en la que se define el sexismo, incluido el discurso de odio sexista. Aporta directrices para la prevención y medidas para su aplicación. Herramientas generales para su abordaje (legislación y políticas, medidas de sensibilización) y medidas específicas en distintos sectores, incluido el sector público.</p> <p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad, “Lograr la</p>

igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

ÁMBITO ESTATAL

Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados en los actos de Beijing+20, en 2014.

L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Aspectos generales:

En cuanto a su ámbito de aplicación. Art. 2.2:

«Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia».

Sobre acciones positivas y quién puede implementarlas. Art. 11:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley».

Dentro del Título II, «Políticas Públicas de Igualdad» se recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 15:

«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades».

El art. 20 recoge la Adecuación de las estadísticas y estudios:

«Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes

situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas».

El artículo 35. Dedicado a las subvenciones públicas, dispone:

«Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley».

Aspectos sectoriales:

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

«1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) *La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.*

f) *La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria».*

La disposición adicional octava modifica la Ley General de Sanidad, introduciendo la redacción que después se recoge en este mismo informe.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 15. Sensibilización y formación.

«1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia».

Artículo 32.3. Planes de colaboración.

«Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud».

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que comienza su Preámbulo diciendo: *«La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.*

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española».

Se trata de un Real Decreto Ley que contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres y entre las que es importante destacar:

- Modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

- Modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.
- Reforma el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.
- Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se trata de la aplicación en el sector público de las medidas planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores, entre las que cabe destacar la equiparación de los permisos por nacimiento de hija o hijo de ambos progenitores.
- Se procede a la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos

Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Aspectos generales:

Artículo 2 relativo al ámbito de aplicación, además de a las diferentes administraciones públicas canarias la ley tiene como destinatarios también a:

«A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las administraciones públicas canarias o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas»

Entre los principios generales que informan la actuación de la Administración pública recogidos en el artículo 4 se encuentra:

«La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.... principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres».

El capítulo I, Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, artículos 5 al 11, dentro del Título I, Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género se regula:

- Artículo 5, transversalidad de género, *«Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos,*

	<p><i>con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo».</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 6, informe de evaluación de impacto de género en el ejercicio de las competencias de los poderes públicos canarios, «... para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres» que «... irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos». • Artículo 7. Plan estratégico de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, «... de carácter transversal a todas las políticas y competencias sectoriales y de naturaleza vinculante para todos los departamentos administrativos». • El artículo 9 recoge el enfoque de género en el Presupuesto, que «... será un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, formada por representantes de todas las áreas de gobierno, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Canario de Igualdad, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto» y «La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías, y la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias». <p>El anexo de la Ley recoge una definición de Presupuestos públicos con enfoque de género:</p> <p><i>«Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género».</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El artículo 11 regula las Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: <ul style="list-style-type: none"> «1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.</i> b) <i>Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</i> c) <i>Analizar los resultados desde la dimensión de género.</i> d) <i>En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.</i> 2. <i>Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente,</i>
--	--

contemplan la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.

3. Se dinamizarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.

4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes».

Artículo 14, relativo a las subvenciones públicas, en las que obliga a «La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación».

Aspectos sectoriales:

Capítulo IV.- Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

Sección 1.ª Promoción y protección de la salud

Artículo 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.

«1. El sistema sanitario público de Canarias impulsará, en los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

2. Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. 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, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Canarias, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.

6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar.

7. Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.

8. La Administración sanitaria incorporará en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal, una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y

atender las situaciones de violencia de género.

9. *El Sistema Canario de la Salud aplicará de manera especial un lenguaje no sexista, en todas sus formas, y el criterio de eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud».*

Artículo 46. Investigación biomédica.

«1. *La Administración autonómica canaria impulsará 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 las mujeres y los hombres.*

2. *La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global».*

Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.

«1. *La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

2. *El Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, incorporará la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres».*

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género

Artículo 54. Repercusión de la violencia en la salud.

«1. *La Comunidad Autónoma de Canarias, a través de la Consejería de Sanidad y mediante revisión del Plan de Salud de Canarias, en su caso, pondrá en marcha los protocolos necesarios para afrontar la violencia de género en sus aspectos sanitarios.*

2. *Los planes y programas de la Consejería de Sanidad deberán incluir la formación de los profesionales del Servicio Canario de Salud para abordar de forma adecuada la violencia de género en base a las nuevas tipologías que se definen en la presente Ley».*

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

ÁMBITO ESTATAL

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad

Artículo dieciocho (redacción dada por la L.O. 3/2007):

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

	<p>1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.</p> <p>4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.</p> <p>7. Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.</p> <p>9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p> <p>14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.</p> <p>15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.</p> <p>17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.</p> <p>Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.</p> <p>En su artículo tercero, entre los principios generales de la acción en salud pública dispone que «...las actuaciones en materia de salud pública incorporarán la perspectiva de género...»</p> <p>Artículo 6. Derecho a la igualdad.</p> <p>1. Todas las personas tienen derecho a que las actuaciones de salud pública se realicen en condiciones de igualdad sin que pueda producirse discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>2. En especial, queda prohibida toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones de salud pública, de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por la demás normativa existente en esta materia.</p> <p>ÁMBITO AUTONÓMICO</p> <p>No hay mandatos de igualdad en la normativa sectorial.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020. Reprogramación para el periodo 2017-2020.</p> <p>Eje Estratégico F.- Igualdad en la protección y la promoción de la salud de las mujeres y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género.</p> <p>En la versión inicial de la Estrategia se explica, que de lo que se trata es de introducir la perspectiva de género en el análisis de la salud, lo que supone reconocer la existencia</p>
--	---

de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores construidos socialmente.

Los objetivos estratégicos son:

- 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.

El Pacto de estado contra la violencia de género, ratificado en 2017 recoge una serie de medidas a implementar a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, tendentes a una más precoz detección y a una mejor respuesta a la violencia de género desde los sistemas públicos de salud.

Plan de Salud de Canarias, última edición aprobada 2016-2017:

Recoge como área de Impacto 4: «Orientar el Sistema Canario de la Salud hacia la mejora de la integración asistencial, buscando el balance óptimo entre la Atención Primaria, la Atención Especializada, la Atención Socio-Sanitaria, la Salud Pública, la Salud Laboral y la Salud Mental, haciendo especial hincapié en las enfermedades prevalentes, el ámbito materno-infantil, y realizando actuaciones en función de las desigualdades e inequidades de género y de condiciones socio económicas».

En la aprobación del referido Plan el Parlamento de Canarias aprobó entre otras la siguiente resolución: «El Parlamento acuerda incorporar al Plan de Salud de Canarias 2016-2017 las aportaciones realizadas por los grupos parlamentarios a través de la ponencia designada por la Comisión de Sanidad, cuyo informe fue debatido en dicha comisión, y que vienen a enriquecer el documento del proyecto en los siguientes aspectos:

h) La mejora de las herramientas de medición, ampliando la batería de indicadores que permitirán, sin duda, mejorar el conocimiento de nuestra realidad y evaluar la eficacia de su implantación. En particular:

...

iv. La medición diferenciada y territorializada por sexos en todos los indicadores en los que esta variable se pueda medir para valorar las desigualdades de género en el abordaje de las estrategias de prevención y de asistencia sanitarias....

Plan de Salud Mental de Canarias 2019-2023

Su línea estratégica 9 es la de «Salud Mental y Género», que tiene como objetivo general el incorporar la perspectiva de género en la promoción de la salud mental, prevención, detección precoz, actividad asistencial, formación e investigación

3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

MEDIDAS DERIVADAS DE LOS MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD

1.- Aplicación de la perspectiva de género a las estadísticas e investigaciones (arts. 20 LO 3/07 y 11 L 1/10). Fomentar investigaciones específicamente vinculadas a las diferentes características de hombres y mujeres ante la salud.

2.- Art. 33 LO3/07 y 13 L1/10 incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos.

	<p>3.- (Arts. 35 LO 3/07 y 14 L 1/10) valoración de objetivos tendentes a la igualdad de género en las subvenciones públicas. Inclusión de obligaciones en materia de igualdad o criterios de valoración que valoren la aplicación de la perspectiva de género en los procedimientos de concurrencia competitiva y en las subvenciones nominadas.</p> <p>4.- Aplicar el enfoque de género en la realización del presupuesto (art. 9 L 1/10). Desarrollo de objetivos, acciones, indicadores y presupuesto en la memoria del programa presupuestario relacionados con la igualdad de género.</p> <p>5.- Tener en cuenta las diferentes características de hombres y mujeres para adaptar las prestaciones sanitarias a esas especificidades (arts. 27 Lo 3/07 y 45 L 1/10).</p> <p>6.- Impulso de la investigación sanitaria y biomédica con perspectiva de género (arts. 27 LO 3/07 y 46 L 1/10).</p> <p>7.- Formación del personal sanitario en perspectiva de género, especialmente en capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género. (Arts. 27 LO 3/07 y 45 L 1/10).</p> <p>8.- No utilización de lenguaje sexista ni reproducción de estereotipos sexistas en los documentos y soportes que produzca directamente el Servicio Canario de la Salud o a través de terceras personas. (Art. 45 L 1/10).</p> <p>MEDIDAS DERIVADAS DE LOS MANDATOS SECTORIALES DE IGUALDAD</p> <p>1.- Educación sanitaria al conjunto de la sociedad con perspectiva de género. (Art. 18 LGS). Realización de campañas de información sobre Salud Pública y Género.</p> <p>2.- La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. (Art. 18 LGS).</p> <p>3.- La medición diferenciada y territorializada por sexos en todos los indicadores en los que esta variable se pueda medir para valorar las desigualdades de género en el abordaje de las estrategias de prevención y de asistencia sanitarias. (Plan de Salud de Canarias).</p>								
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>La esperanza de vida al nacer se ha incrementado en Canarias entre 2005 y 2020 en 3,6 años, pasando de una esperanza de vida al nacer en 2005 de 79,1 años a 82,7 años en 2020. Desde la perspectiva de género, se presenta una diferencia de casi 5 años, siendo de las mujeres canarias 85,1 años y la de los hombres de 80,3 años.</p> <p>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).</p> <p>1.- Hábitos de vida por tipo, edad y sexo (variables de la Encuesta de Salud de Canarias: tabaco, alcohol, alimentación, forma física, peso y estatura):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabaco: <p>La edad media de inicio del hábito tabáquico en la población de 16 y más años se sitúa en 17,06 años para los hombres y 18,21 para las mujeres.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">GRUPOS DE EDAD</th> <th style="text-align: center;">HOMBRES</th> <th style="text-align: center;">MUJERES</th> <th style="text-align: center;">TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	GRUPOS DE EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL				
GRUPOS DE EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL						

De 16 a 29 años	15,94	16,6	16,23
De 30 a 44 años	17,24	17,79	17,49
De 45 a 64 años	17,34	17,81	17,56
De 65 y más años	16,94	24,2	18,76
TOTAL	17,06	18,21	17,55

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

Los resultados de la encuesta muestran una reducción del 2,27% en el número de fumadores con respecto a los datos del 2009 y de un 5,50% con respecto al 2004, situándose en un 26,16% los fumadores de 16 y más años en Canarias en el año 2015 (28,70% hombres y 23,69% mujeres).

El 33,92% de la población de 16 y más años fumadora declara que fuma 20 o más cigarrillos al día, destacando los hombres de entre 45 a 64 años (47,59%).

GRUPOS DE EDAD	HOMBRES%	MUJERES %	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
De 16 a 29 años	15,91	18,06	16,71	-2,15
De 30 a 44 años	37,25	30,78	34,22	6,47
De 45 a 64 años	47,59	35,45	41,68	12,14
De 65 y más años	29,06	26,61	28,06	2,45
TOTAL	36,50	30,84	33,92	5,66

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

- Alcohol:

Los datos de la Encuesta de Salud de 2015 revelan que el 8,22% de la población de 16 y más años declara que consume bebidas alcohólicas 4 o más veces a la semana, existiendo una diferencia clara entre hombres y mujeres (13,21% frente a 3,36%). Esta diferencia entre sexos se acentúa a partir de los 45 años y aún más a partir de los 65 donde se llega a alcanzar una diferencia de casi 20 puntos porcentuales, entre géneros.

GRUPOS DE EDAD	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
De 16 a 29 años	3,84	1,21	2,59	2,63
De 30 a 44 años	7,48	1,35	4,37	6,13
De 45 a 64 años	18,06	5,26	11,68	12,8
De 65 y más años	24,76	5,12	13,88	19,64
TOTAL	13,21	3,36	8,22	9,85

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

- Alimentación:
El 5,02% de la población masculina de 16 y más años declara no desayunar habitualmente, frente al 3,01% de la población femenina.

En relación a los niños de entre 1 y 15 años de edad, el 25,64% consume bollería o galletas en el desayuno (27,61% niños y 23,59% niñas).

ALIMENTOS CONSUMIDOS EN EL DESAYUNO	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
Población de 16 y más años que no suele desayunar	5,02	3,01	4,00	2,01
Población de 1 a 15 años que consume bollos y galletas para desayunar	27,43	23,33	25,42	4,1

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

En cuanto al tipo de lactancia que tuvo la población menor de 16 años en las primeras seis semanas de vida, el 64,74% lleva a cabo exclusivamente lactancia natural y un 22,14% artificial. En el periodo de 6 semanas a menos de 3 meses, se observa una disminución del porcentaje de lactancia natural (55,67%) y el consiguiente aumento de lactancia artificial (30,50%), llegando estos porcentajes en el periodo de más de 6 meses al 23,93% y 56,29%, respectivamente.

- Actividad física:
El 34,22% de la población canaria de 16 y más años (30,8% hombres y 37,54% mujeres) realizan su trabajo, estudios o labores del hogar básicamente sentados y andan poco, un 48,69% (47,63% hombres y 49,72% mujeres) anda bastante pero no realiza ningún esfuerzo vigoroso, un 13,44% (15,46% hombres y 11,48% mujeres) anda y hace esfuerzos vigorosos frecuentemente y sólo un 3,65% hace esfuerzos vigorosos y mucha actividad casi todo el tiempo (6,11% hombres y 1,26% mujeres).

TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
Está básicamente sentado y anda poco	30,80	37,54	34,22	-6,74
Anda bastante pero no realiza ningún esfuerzo vigoroso	47,63	49,72	48,69	-2,09
Anda y hace esfuerzos vigorosos frecuentemente	15,46	11,48	13,44	3,98
Básicamente hace esfuerzos vigorosos y de mucha actividad	6,11	1,26	3,65	4,85

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

En relación con el número de horas diarias que la población canaria de 1 a 69 años dedica a dormir, se observa que el 8,39% duerme menos de 6 horas,

siendo estos porcentajes más elevados en mujeres (9,53%) que en hombres (7,25%) y el porcentaje de población que duerme menos de 6 horas aumenta a medida que lo hace el rango de edad.

- Índice de masa corporal
Según estos datos, el 17,14% de la población canaria de 18 y más años tiene un índice de masa corporal correspondiente a obesidad (16,40% en hombres y 17,86% en mujeres) y el 37,09% sobrepeso (42,72% hombres y 31,64% mujeres).

El grupo de edad con mayor porcentaje de obesidad es el de 2 a 4 años con un 24,72% (22,77% en niños y 27,04 en niñas).

GRUPOS DE EDAD	HOMBRES %	MUJERES %	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
Población de 18 y más años	16,40	17,86	17,14	-1,46
Población de 2 a 4 años	22,77	27,04	24,72	-4,27

Fuente: ESC15 / Hábitos de vida. ISTAC y SCS

2.- Trabajo reproductivo por edad y sexo (variables de la Encuesta de Salud de Canarias) Datos de 2015.

El trabajo reproductivo comprende aquellas actividades o tareas necesarias para el mantenimiento de los hogares pero que, sin embargo, no son contabilizadas entre las actividades productivas. Estas actividades también son denominadas como trabajo doméstico desde un punto de vista amplio, incluyendo no solo las tareas de limpieza o realización de comidas, sino el cuidado de otras personas.

En la encuesta se ha preguntado a personas de 16 y más años sobre el cuidado de otras personas, en concreto, de los menores de 15 años y de las personas con discapacidad. El 56,79% de los hombres y el 42,14% de las mujeres que viven con menores de 15 años declaran compartir el cuidado con su pareja. El número medio de horas semanales dedicado por hombres y mujeres, es 48,08 y 55,13 respectivamente. En comparación con los datos obtenidos en el año 2009, el número medio de horas semanales que dedican los hombres al cuidado de los menores se ha mantenido estable, sin embargo, las mujeres dedican 5,90 horas menos.

El 23,14% de los hombres y un 41,56% de las mujeres que viven con personas discapacitadas se ocupan de su cuidado en solitario. Este porcentaje se ha incrementado en las mujeres con respecto al año 2009 en un 7,65%. El 28,77% de las personas que se ocupan del cuidado de personas discapacitadas, llevan dedicándose a esta labor por un periodo de tiempo que oscila entre 1 y menos de 5 años, mientras que un 20,04% llevan 20 o más años. El número medio semanal de horas que le dedican a estos cuidados los hombres, en solitario o compartido con otra persona, es de 72,79 y las mujeres de 77,14.

En cuanto a las tareas del hogar, un 40,99% de las mujeres se dedica en solitario a su realización mientras que en hombres este porcentaje es de un 15,01%. Por otro lado, un 30,45% de los hombres declaran que las comparten con sus parejas y un 22% en el caso de las mujeres. Si consideramos sólo aquellas que además tienen un trabajo

remunerado, un 33,76% de las mujeres ocupadas realiza sin ayuda las tareas del hogar y un 32,50% lo comparte con su pareja. En el caso de los hombres ocupados, estas cifras son 14,54% y 38,74%, respectivamente.

El porcentaje de hombres que se dedican a las tareas del hogar en solitario se ha incrementado un 4,37% comparado con los datos declarados en el año 2009, sin embargo, el porcentaje de mujeres que se dedican en solitario a las tareas del hogar se ha reducido un 5,34%.

El número medio de horas semanales que dedican las mujeres que realizan las tareas domésticas sin ayuda, es de 26,79; mientras que los hombres en solitario destinan 17,26 horas a la semana a esta misma actividad. Cuando lo comparten con su pareja las mujeres dedican a la semana 19,26 y los hombres 16,32 horas.

3.-Incidencia Covid-19 por sexo (Fuente Consejería de Sanidad Gobierno de Canarias, datos 27 de septiembre de 2020).

Distribución por edad y sexo

Grupo de edad	Casos			Porcentaje			Total	Total
	Desconocido	Mujer	Varón	Desconocido	Mujer	Varón		
0-9 años		298	310		4,4%	4,8%	608	4,6%
10-19 años		506	572		7,5%	8,8%	1.078	8,1%
20-29 años	1	1.185	1.218	100,0%	17,6%	18,7%	2.404	18,1%
30-39 años		1.196	1.130		17,7%	17,3%	2.326	17,5%
40-49 años		1.188	1.139		17,6%	17,5%	2.327	17,5%
50-59 años		976	929		14,5%	14,3%	1.905	14,4%
60-69 años		641	617		9,5%	9,5%	1.258	9,5%
70-79 años		387	408		5,7%	6,3%	795	6,0%
80-89 años		289	170		4,0%	2,6%	439	3,3%
90 o más años		94	26		1,4%	0,4%	120	0,9%
Edad desconocida		2			0,0%		2	0,0%
Suma Total	1	6.742	6.519	100,0%	100,0%	100,0%	13.262	100,0%

Incidencia acumulada por edad y sexo

Grupo de edad	Mujer	Varón	Total
0-9 años	347,66	342,91	345,22
10-19 años	468,13	500,61	484,82
20-29 años	953,55	973,9	963,76
30-39 años	754,69	721,12	738
40-49 años	625,40	577,5	601
50-59 años	576,43	548,37	562,39
60-69 años	551,84	556,8	554,27
70-79 años	486,43	595,78	537,01
80-89 años	581,31	576,88	579,58
90 o más años	979,68	628,17	873,74
Edad desconocida			
Suma Total	620,00	611,56	615,82

4.- Utilización de servicios sanitarios
En todos los grupos de edad, las mujeres acudieron al médico en mayor proporción que los hombres en las últimas 4 semanas (31,73% mujeres frente a 26,12% de los hombres).

La calidad del servicio fue valorada, por los que acudieron a consulta en el último año, como muy buena por el 29,13% y como buena por el 52,19%. No se aprecian diferencias entre hombres y mujeres en la valoración de la calidad de los servicios de

	<p>especialistas en centros públicos o concertados.</p> <p>El 7,65% de la población canaria fue hospitalizada en algún momento de los doce meses previos a la realización de la encuesta de salud. En general, el porcentaje de hospitalizados es mayor a medida que aumenta la edad de la población, alcanzando los máximos valores para las personas de 65 y más años de edad (13,44%). En este grupo de edad fueron hospitalizados el 14,41% de los hombres y el 12,66% de las mujeres.</p> <p>El motivo del último ingreso hospitalario fue el de realizar una intervención quirúrgica en el 54,39% de los hombres de 16 y más años y 44,43% de las mujeres de 16 y más años. Un 16,79% de los ingresos hospitalarios de dichas mujeres estuvieron motivados por el parto (incluidas cesáreas).</p> <p>Al igual que ocurre con la mayoría de servicios sanitarios, las mujeres frecuentan en mayor proporción los servicios de urgencia que los hombres (40,32% frente a 34,41%).</p> <p>La utilización de medicamentos es mayor cuanto mayor es la edad de la población, de tal manera que, por encima de los 64 años de edad, el 91,54% de las mujeres y el 87,67% de los hombres consumieron algún medicamento en las dos semanas previas a la encuesta. La información obtenida sobre utilización de medicamentos por parte de la población se refiere a las dos semanas anteriores a la realización de la encuesta de salud. El 68,32% de la población tomó algún tipo de medicamento durante el periodo investigado, cifra inferior a la hallada en 2009 (72,83%). Estas cifras también son inferiores en 2015 en comparación con 2009 por sexos:</p> <p>73,30% frente a 80,31% en mujeres y 63,27% frente a 65,34% en hombres.</p> <p>En cuanto a las pruebas de ecografía, TAC o escáner y resonancia magnética, Los porcentajes de las personas de 16 y más años que se han realizado la prueba al menos una vez en los últimos 12 meses son 17,14%, 9,46% y 9,57% para cada una de las pruebas citadas. Sólo en la prueba de ecografía se aprecian diferencias por sexo, ya que el 21,45% de las mujeres se ha realizado esta prueba frente a un 12,71% de los hombres.</p> <p>5.- Actividades preventivas y/o de riesgo</p> <p>El 97,09% de la población de 16 y más años se ha realizado alguna vez determinaciones analíticas del colesterol sérico. La periodicidad más frecuente es la revisión una vez al año que la realiza el 48,68%. No existen diferencias apreciables entre hombres y mujeres.</p> <p>El 45,63% de la población de 16 y más años se revisa el nivel de azúcar en sangre una vez al año, un 21,87% lo hace con una frecuencia inferior al año y un 3,40% lo hace diaria o semanalmente. No existen diferencias apreciables según sexos.</p> <p>En las mujeres, se preguntó específicamente por la realización de revisiones de salud y la frecuencia de las mismas. En relación a la mamografía observamos que la utilización de este procedimiento diagnóstico ha aumentado sensiblemente por parte de la mujer mayor de 20 años, desde el 34,72% en 1997, el 48,99% en 2004, el 58,05% en 2009 al 59,79% en 2015.</p> <p>El acceso de la población femenina de 16 y más años a la utilización de la citología vaginal para la detección precoz del cáncer de cuello uterino experimentó un gran</p>
--	---

aumento en el año 2009 frente al año 2004 (76,05% en 2004 y un 87,68% en 2009), manteniéndose estable este porcentaje para el 2015 (87,06%), siendo mayor la frecuencia en el grupo de edad de 30 a 44 años.

6.-% de mujeres que ocupan puestos de decisión en los organismos públicos autonómicos del ámbito de la atención de la salud pública

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
CONSEJERO/A	1		1	100,00 %
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA		1	1	-100,00 %
DIRECTOR/A DEL SCS	1		1	100,00 %
DIRECTOR/A DE SALUD PÚBLICA	1		1	100,00 %
TOTAL	3	1	4	50,00 %

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

- 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.
- Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2018, el 68% de las mujeres de 15 años o más presenta alguna enfermedad crónica, frente al 60% de los hombres.
- En 2015 del total de 269.412 de personas que consumieron «tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir» 104.504 eran hombres y 164.908 mujeres (fuente ISTAC Mujeres y Hombres en Canarias / Salud)
- En relación con la discapacidad, las mujeres también afrontan un escenario complicado. En España, representan el 66% de la población dependiente (según datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008), pero según la encuesta 'El Empleo de las Personas con Discapacidad' de 2016, solo el 45% de ellas dispone de un certificado de discapacidad.
- 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

	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de proyectos formativos sobre salud pública que incluyan la perspectiva de género sobre el total de proyectos formativos. • Número de personas que han participado en programas formativos y cursos sobre salud pública por sexo • Número de personas que han participado en programas formativos y cursos sobre salud pública con perspectiva de género por sexo • Diferencias en la imagen de mujeres y hombres en la publicidad y propagandas comerciales relacionadas con la salud pública. • Número de publicaciones, estudios que tienen en cuenta los estereotipos de género en el diagnóstico y tratamiento de la salud de mujeres y hombres
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peor salud de las mujeres en términos generales, a pesar de una esperanza de vida mayor. Más vida pero menos calidad de vida. • Mayor número de mujeres con enfermedades crónicas • Mayor consumo farmacéutico entre las mujeres, especialmente en psicofármacos. El 85% de los psicofármacos que se administran en España son consumidos por mujeres.
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>Legislación en materia de igualdad y legislación sectorial con mandatos normativos referidos a la igualdad de género.</p> <p>No se reproducen por haberse recogido con anterioridad.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la perspectiva de género en el tratamiento farmacológico. • Realización de campañas de salud pública que afronten los problemas específicos y «ocultos» de salud de las mujeres.

<p>CORREGIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de visibilización de objetivos de igualdad en la memoria presupuestaria, así como en los objetivos, acciones e indicadores derivados de la ejecución del programa presupuestario • Revisar los soportes de información cuantitativa referidas a personas comprobando que contengan el campo sexo y garantizar la disponibilidad de información desagregada por sexo tanto en los registros y bases de datos existentes como de nueva creación. • Transversalizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los contenidos, metodología y enfoques de trabajo. 		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>El programa presupuestario 313A.- Salud Pública está clasificado en la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, entre los programas P2, aquellos que son «Pertinentes y estratégicos para el avance de la igualdad de las mujeres...».</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, recogen el mandato normativo para los presupuestos de las administraciones públicas de la «obligatoriedad de transversalizar la perspectiva de género».</p> <p>La clasificación del programa presupuestario como P2 implica, entre otras obligaciones, el tener que presentar informe de evaluación de impacto de género que analice la globalidad del programa presupuestario, para ello es necesario realizar una reflexión sobre la memoria del programa presupuestario con el fin de identificar su capacidad potencial de incidir sobre la igualdad, las desigualdades y brechas de género sobre las que se podría actuar y la valoración del impacto de género, con el fin de elaborar recomendaciones y propuestas de cambio que orienten el programa hacia el logro la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Es por ello, que se debe seguir trabajando para incluir en la memoria presupuestaria preceptos que hagan referencia explícita a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través también de la implementación de indicadores que permitan su evaluación y de instrucciones específicas para su introducción en las diferentes documentos que de desarrollen por este centro directivo.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
<p>1. Garantizar la desagregación por sexos de la información del programa presupuestario referido a personas</p>	<p>Revisión de bases de datos, registros y formularios e incorporación del campo sexo cuando proceda</p>	<p>n.º de soportes revisados n.º de soportes que incluyen el campo sexo</p>	<p>0,00 €</p>
	<p>Instrucción de la DGSP para la inclusión del campo sexo en soportes de nueva creación</p>	<p>Dicotómico (Sí/No)</p>	<p>0,00 €</p>
	<p>Análisis de los datos en perspectiva de género existentes en las bases de datos</p>	<p>Tratamientos desagregados por sexos (Sí/No)</p>	<p>0,00 €</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	321A Dirección Administrativa y Servicios Generales			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				13.678.375€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se incluyen cantidades destinadas al desarrollo de la atención al alumnado con discapacidades físicas o psíquicas mediante la contratación de servicios de auxiliares educativos para atender a este alumnado. Así mismo, se incluyen las cantidades destinadas a implementar el Servicio de Prevención y Ayuda contra el acoso escolar (SPACAE).					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	21302 Maquinaria		X			
	21500 Mobiliario y enseres		X			
	21600 Equipamiento para proceso de la información		X			
	22000 Material de oficina ordinario no inventa		X			
	22002 Material informático no inventariable		X			
	22101 Agua		X			
	22201 Postales		X			
	22301 Otros transportes		X			
	22403 Otros riesgos		X			
	22603 Jurídicos y contenciosos		X			
	22703 Servicios postales y de mensajería		X			
	22902 Auxiliares Educativos		X			
	23000 Indemnizaciones por razón del servicio		X			
	48001 Transferencias. a familias e Instituciones. sin fines de lucro			X		
	64021 Promoción, ferias y exposiciones – '06618339 PREVENCIÓN DEL ACOSO				X	
	64099 Otros – '06618339 PREVENCIÓN DEL ACOSO				X	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803– Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					

1.5. CONSEJERÍA		Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes		
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2020, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2206, de 3 de mayo, de educación. Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación.		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	OE1. Implementar medidas que favorezcan la equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	SERVICIO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO ESCOLAR EN CANARIAS	% de casos de acoso atendidos por el servicio de prevención	350.000
CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA ATENCIÓN DEL ALUMNADO CON NEAE DE CANARIAS.		N.º de profesionales contratados para el apoyo a las NEAE	12.500.000	
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD		N.º de alumnado atendido	708.700	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo	
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 321A Dirección Administrativa y Servicios Generales se trata de un Programa clasificado respecto a la dimensión de género como un P1, por lo que se informa respecto de las acciones que tienen incidencia en la igualdad, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La atención del alumnado con discapacidades físicas y/o psíquicas, integrados en los centros educativos dependientes de la Consejería. La Consejería tiene suscrito un contrato cuya finalidad es facilitar la integración del alumnado con discapacidades físicas y/o psíquicas en el sistema educativo ordinario. - Programa de Prevención y Ayuda contra el Acoso Escolar. Este programa es la respuesta que ofrece la Consejería de Educación y Universidades a toda la Comunidad Educativa para prevenir, detectar e intervenir en el acoso escolar. 			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Artículo 14.5 La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación. Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Artículo 4: Principios generales que informan la actuación de la Administración pública: 4.1 La igualdad de trato entre mujeres y hombres,</p>			

Artículo 5: Transversalidad de género.

.....5.1 Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Artículo 9. Enfoque de género en el Presupuesto.

Artículo 13: Contratación pública. Establecimiento de condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Artículo 15: Principio de igualdad en la educación.

- 15.1 Principio general dirigido a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

Artículo 16: Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

- 16.1 La Administración educativa canaria garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos. que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

16.2.c Incorporar 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....

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de General.

En su capítulo I y referido al ámbito educativo incluye entre sus principios la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres, y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución.

La Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020

Objetivos estratégicos aplicables a las acciones de este programa presupuestario:

EJE ESTRATÉGICO C. Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

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.

EJE ESTRATÉGICO D Prevención y Eliminación de la Violencia de Género.

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 Integración Integral contra la Violencia hacia las Mujeres con acciones coordinadas y protocolizadas entre otras en el ámbito educativo.

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 puedan, en determinados casos, favorecer su existencia.

D.2 Intervenir en materia educativa y sanitaria para prevenir la violencia de género.

EJE ESTRATÉGICO F. Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familia y personal.

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

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

	<p>relación con el fenómeno social de la violencia de género en todas sus formas.</p> <p>H.9 Organizar y gestionar los centros educativos para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.</p> <p>EJE ESTRATÉGICO I. -VIDA SALUDABLE Y ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE SALUD DIFERENCIAL DEBIDAS AL GÉNERO.</p> <p>Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (BOE n.º 282, de 20 de noviembre).</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>El Artículo 3 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, establece entre los principios rectores del sistema educativo canarios: "La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres". Asimismo, en su artículo 23, referido a programas y proyectos educativos específicos, apartado 9, se establece que la consejería competente en materia educativa impulsará acciones encaminadas a incorporar al funcionamiento del sistema educativo una educación en valores, entre los que se encuentra la igualdad de todos, independientemente de la identidad sexual y de género.</p> <p>En lo que se refiere al currículo, tanto el Decreto por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 3; como el Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma, de Canarias, en sus artículos 20 y 33, establecen que la implementación del currículo en la Comunidad Autónoma de Canarias se orientará, entre otros, a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, y el respeto a la diversidad afectivo sexual, eliminando los prejuicios, los estereotipos y los roles en función de su identidad de género u orientación sexual; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; y la prevención de la violencia de género y el fomento de la coeducación". Dan cumplimiento así al artículo 27.4 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, en el que se establece que: "Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo de las diferentes enseñanzas contribuirá a la superación de las desigualdades por razón de género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad". En este mismo artículo, en su apartado 5, se establece que el currículo contemplará contenidos y actividades que promuevan la práctica real y efectiva de la igualdad.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia General.</p> <p>En su capítulo I y referido al ámbito educativo incluye entre sus principios la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres, y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución.</p> <p>Decreto 114/2011, 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias</p> <p>Entre sus principios generales recoge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La educación en el ejercicio de valores que favorezcan la responsabilidad, la tolerancia, la igualdad y el respeto. - Igualdad, en el sentido de que todo el alumnado tiene los mismos derechos y deberes básicos sin más distinciones que las derivadas de su edad y de las enseñanzas que se

	<p>encuentren cursando</p> <p>- El desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en un clima de respeto mutuo</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>☑ Acciones de igualdad o transversales</p> <p>☑ Clausulas de igualdad en Instrucciones</p> <p>☑ Uso de lenguaje no sexista</p> <p>☑ Ruptura del rol de género</p> <p>☑ Puesta en marcha de proyectos educativos destinados a fomentar la igualdad de género, prevenir la violencia de género y eliminar las actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, orientación e identidad sexual.☑</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado. • Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los itinerarios formativos y programas desarrollados desde el Área de Vocaciones Científicas y Creatividad, STEAM. • Formación y empleo. Elaboración de programas, acciones formativas y proyectos de concienciación en aspectos relacionados con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Reconocimiento a mujeres y hombres que se forman y se significan en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde las Certificaciones del Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado y el Área de Vocaciones Científicas y Creatividad, STEAM.. • Imagen, roles y estereotipos. Campañas de concienciación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Grado de compromiso con la igualdad. Se trata de programas e itinerarios altamente significados en la lucha por la igualdad en todos sus ámbitos. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>No constan</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No constan</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	
<p>4.2 DESIGUALDADES</p>	

<p>QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>			
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>			
	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	321B Formación Permanente del Profesorado e Innovación Educativa			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				2.325.445,60€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La DGOIC, a través del área de igualdad, tiene la finalidad de implementar un modelo educativo desde los principios de la coeducación, y dar respuesta a las necesidades del desarrollo integral del alumnado a través de una visión multidimensional que contempla la igualdad como un valor de primer orden. La coeducación es un proceso intencionado que implica el diseño de acciones y de metodologías encaminadas a superar los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género, que integre la prevención de la violencia de género y violencia de origen sexista, el respeto a la diversidad de las personas de ambos sexos, la libre elección y desarrollo de orientación y conductas sexuales, la educación afectivo-sexual, la visibilidad y reconocimiento de la contribución de las mujeres a la cultura y a la sociedad, el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y representación de mujeres y hombres, la orientación académico-profesional no diversificada para los géneros y libre de estereotipos sexistas.</p> <p>La pervivencia del androcentrismo en los procesos de aprendizaje son una evidencia, más difícil de detectar cuando hacemos referencia al currículo oculto. La educación para la igualdad y la diversidad afectivo sexual y de género se ha formulado como un eje temático imprescindible para generar cambios en las estructuras hegemónicas de poder y disponer de un sistema educativo constituido sobre la base de centros educativos libres de cualquier tipo de discriminación y violencia, inclusivos, diversos y corresponsables al cuidado de las personas y al sostenimiento de la vida.</p> <p>Además, el área STEAM trabaja con la intención de fomentar en el alumnado y, en especial en las alumnas, las vocaciones científicas en las áreas STEAM desde un enfoque multidisciplinar, promoviendo proyectos centrados en la innovación, la creatividad y el diseño, basados en la búsqueda de soluciones a problemas reales y potenciando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y de los espacios virtuales de aprendizaje. En este sentido, se potenciarán equipos donde se respete tanto la paridad entre el número de alumnas y alumnos como la distribución paritaria de roles, fomentando así la igualdad de oportunidades y de capacidades sin distinción de sexo. Con respecto al profesorado, se asegurará el acceso igualitario de todos los hombres y mujeres a una formación técnica y profesional de calidad, que pueda ser transmitida a nuestro alumnado con todas las garantías.</p> <p>Por otro lado se da especial importancia a la formación y sensibilización del profesorado líneas de formación del profesorado "Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación" y un programa específico en materia de igualdad "Programa formativo para promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género.", además de tratar el resto de líneas estratégicas y programas formativos desde una perspectiva de género.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap .VII
	2290100 - Gastos de actividades docentes y formativas		2.305.405,00€			
	216000 – Equipamiento para proceso de la información		217,00€			

	220000 - Material de oficina ordinario no inventariable		868,00€			
	2200010 - Prensa, revistas, libros y otras publica		17.745,00€			
	2200020 - Material informático no inventariable		434,00€			
	2270030 - Servicios postales y de mensajería		776,00€			
	6409900 – Formación continuada		-		247.109,00€	
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de General.</p> <p>La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada parcialmente por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre para la mejora de la calidad educativa</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.</p> <p>La Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.</p> <p>La Ley 1/2017, de 17 de marzo, de modificación de la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Proyección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género,</p> <p>La Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2013-2020</p> <p>La Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria</p> <p>El Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 114/2011, 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Orden del 9 de octubre de 2013, por la que se desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad</p>				

		<p>Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 183/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y el currículo del 2º ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 89/2014, de 1 de agosto, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Plan para la Igualdad y Prevención de la Violencia de Género 2017-2020.COEDUCAR EN EL SISTEMA EDUCATIVO CANARIO.</p> <p>Resolución nº2205/2018 por la que se dictan las Orientaciones para el diseño y la implementación del plan de igualdad en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Sensibilizar, implicar y formar a las comunidades educativas en materia de igualdad de género y coeducación	Actividades asociadas al programa de Igualdad y Educación Afectivo sexual	Nº de programas con acciones transversales en materia de igualdad.	100.000,00 €
	Fomentar en el alumnado y, en especial en las alumnas, las vocaciones científicas de las áreas STEAM desde un enfoque multidisciplinar.	Mujeres Científicas Canarias	N.º. grupos de proyectos STEAM con presencia femenina	40.000,00€
	Actualización formativa y sensibilización del profesorado en materia de igualdad	Desarrollo de actividades formativas dentro de la línea <i>"Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación"</i> y del programa <i>"Programa formativo parara promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género"</i>	N.º de acciones formativas en esta línea y programa	120.000,00€
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA

3.1 DESCRIPCIÓN

Entre las competencias de la Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad (DGOIC) publicadas en el DECRETO 7/2021, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, dispuestas en el art. 13 se encuentran: elaborar y ejecutar los programas de formación y perfeccionamiento del profesorado, el desarrollo e impulso de iniciativas de investigación e innovación educativas, incluidas la gestión económica y administrativas de las mismas, desarrollar la organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado, autorizar programas o medidas educativas de carácter experimental o extraordinario, promover y publicar contenidos de carácter educativo y didáctico, desarrollar el establecimiento de las prescripciones técnicas del material didáctico y equipamiento escolar, así como de las condiciones para la declaración del interés educativos de una actividad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Direcciones Generales.

El programa 321B Formación permanente profesorado e innovación educativa es un Programa clasificado respecto a la dimensión de género como un P2, por lo que se informa respecto de las acciones que tienen incidencia en la igualdad, en concreto:

Entre las **áreas de Innovación Educativa**, está el área de Igualdad y Educación Afectivo Sexual, la cual viene desarrollando diversos mecanismos para la erradicación de la discriminación por cuestión de género. Además desde el área de Promoción de la Salud Escolar y Estilos de Vida Saludable y Educación Emocional se incorpora la educación de la sexualidad con carácter promocional y preventivo en función de las competencias sexuales de cada nivel educativo y en colaboración con los servicios de salud de atención primaria. El área de Cooperación para el Desarrollo y la Solidaridad incide en el reconocimiento e identificación de los sistemas de opresión que atraviesan a las personas para promover el respeto y el valor a las libertades individuales y culturales desde la perspectiva del feminismo interseccional y el fomento de la interculturalidad para el enriquecimiento y desarrollo personal tomando como referencia la dimensión solidaria y la educación para el desarrollo. Desde el área de Familia y Participación Educativa se contribuye a fomentar la relación afectiva con la familia y el centro, y se incide en los factores de especial vulnerabilidad. El área de Patrimonio Social, Cultural e Histórico Canario integra la visibilización de las mujeres canarias en todos los ámbitos del saber y la revalorización de las mujeres rurales. Por último, el área de Comunicación Lingüística integra la dignificación del saber de las mujeres en las letras y en el campo de las humanidades y el área de Educación Ambiental y Sostenibilidad incide en la perspectiva ecofeminista para el sostenimiento de la vida.

Desarrollo del Programa de Igualdad y Educación Afectivo-Sexual

Existe un programa específico de Igualdad y Educación afectivo sexual que desarrolla las líneas de acción de prevención de la violencia de género, educación para fomentar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, educación afectivo sexual, erradicación de las LGTB fobias.

Dentro de este programa se definen los **Agentes zonales de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Canarias** como un grupo de docentes con una dotación de 5 horas lectivas semanales, distribuido por todas las islas cuya función básica es reforzar todas las acciones en materia de igualdad y en prevención de violencia de género acompañando a un número de centros que pertenecen al ámbito zonal de actuación.

Los Centros del Profesorado, también trabajan esta línea siguiendo la misma política educativa de la Consejería de Educación y Universidades, en el ámbito de sus competencias (la formación permanente del profesorado de niveles educativos no universitarios, el intercambio de experiencias y reflexiones sobre el hecho educativo, la dinamización pedagógica de los centros de enseñanza y, en general, la renovación pedagógica de todo el sistema educativo). Cada uno de los CEP dispone de una asesoría referente de igualdad vinculada al Área de Igualdad y Educación Afectivo-Sexual.

Desarrollo del Plan Plurianual de formación del profesorado para el trienio 2021-2023:

	<p>Este plan cuenta con una línea estratégica "<i>Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación</i>". y un programa específico en materia de igualdad "<i>Programa formativo parara promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género</i>"</p> <p>La igualdad se trata de forma transversal desde todas los programas, proyectos y actividades formativas de esta Dirección General permitiendo la adquisición de las competencias por parte del alumnado a través de acciones educativas que contribuyan al desarrollo de la educación en valores tanto en igualdad como en educación ambiental, educación para la salud, educación vial, educación para el consumo, conocimiento del entorno canario, educación para la paz y solidaridad.</p> <p>El área STEAM trabaja con la intención de fomentar en el alumnado y, en especial en las alumnas, las vocaciones científicas en las áreas STEAM desde un enfoque multidisciplinar, promoviendo proyectos centrados en la innovación, la creatividad y el diseño, basados en la búsqueda de soluciones a problemas reales y potenciando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y de los espacios virtuales de aprendizaje. En este sentido, se potenciarán equipos donde se respete tanto la paridad entre el número de alumnas y alumnos como la distribución paritaria de roles, fomentando así la igualdad de oportunidades y de capacidades sin distinción de sexo. Con respecto al profesorado, se asegurará el acceso igualitario de todos los hombre y mujeres a una formación técnica y profesional calidad, que pueda ser transmitida a nuestro alumnado con todas las garantías.</p> <p>Por otro lado se desarrollan programas de formación de familias y participación educativa, desarrollo de la competencia comunicativa y desarrollo de la competencia matemática.</p>
<p>3.2. NORMATIVAY PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p><i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i></p> <p>-Artículo 24: las Administraciones educativas deben desarrollar acciones para integrar el principio de igualdad en la política educativa prestando atención a los currículos, a la eliminación y rechazo de contenidos sexistas en los materiales educativos, al principio igualdad en los cursos de formación profesorado, a la presencia equilibrada de la mujer en los órganos de gobierno de los centros docentes, etc.</p> <p><i>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres</i></p> <p>Artículo 4: Principios generales que informan la actuación de la Administración pública:</p> <p>-4.1 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...</p> <p>Artículo 5: Transversalidad de género.</p> <p>-5.1 Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.</p> <p>Artículo 15: Principio de igualdad en la educación.</p> <p>- 15.1 Principio general dirigido a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.</p>

Artículo 16: Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

- 16.1 La Administración educativa canaria garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos... que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

- 16.2.c Incorporar 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....

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de General.

En su capítulo I y referido al ámbito educativo incluye entre sus principios la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres, y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución.

Plan para la Igualdad y Prevención de la Violencia de Género 2017-2020. COEDUCAR EN EL SISTEMA EDUCATIVO CANARIO

Dentro de los 6 ejes estratégicos del Plan es aplicable a las acciones de este programa presupuestario:

Eje 5 Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres a la cultura y sociedad

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

El Artículo 3 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, establece entre los principios rectores del sistema educativo canarios: "La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres". Asimismo, en su artículo 23, referido a programas y proyectos educativos específicos, apartado 9, se establece que la consejería competente en materia educativa impulsará acciones encaminadas a incorporar al funcionamiento del sistema educativo una educación en valores, entre los que se encuentra la igualdad de todos, independientemente de la identidad sexual y de género.

En lo que se refiere al currículo, tanto el Decreto por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 3; como el Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma, de Canarias, en sus artículos 20 y 33, establecen que la implementación del currículo en la Comunidad Autónoma de Canarias se orientará, entre otros, a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, y el respeto a la diversidad afectivo sexual, eliminando los prejuicios, los estereotipos y los roles en función de su identidad de género u orientación sexual; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; y la prevención de la violencia de género y el fomento de la coeducación". Dan cumplimiento así al artículo 27.4 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, en el que se establece que: "Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo de las diferentes enseñanzas contribuirá a la superación de las desigualdades por razón de género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad". En este mismo artículo, en su apartado 5, se establece que el currículo contemplará contenidos y actividades que promuevan la práctica real y efectiva de la igualdad.

El plan canario para la formación del profesorado, establecido para el trienio 2021-2023, establece como una de las líneas de formación del profesorado "*Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación*" y un programa específico en materia de igualdad "*Programa formativo parara promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género*". El objetivo fundamental de este programa será promover 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 y de la igualdad entre mujeres y hombres, en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia.

Al amparo de lo establecido en el mencionado artículo 23 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, referido a programas y proyectos educativos específicos, el Programa STEAM nace el curso 2017-2018 desde el Servicio de Innovación Educativa de la Consejería de Educación y Universidades para fomentar entre el alumnado y, en especial las alumnas, las vocaciones científicas desde las materias relacionadas con estos ámbitos (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas...), desde un enfoque multidisciplinar, promoviendo proyectos centrados en la innovación, la creatividad y el diseño, en la búsqueda de soluciones a problemas reales, potenciando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y de los espacios virtuales de aprendizaje, todo ello con un tratamiento integrador de estas herramientas, metodologías, recursos y contenidos educativos.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia General.

En su capítulo I y referido al ámbito educativo incluye entre sus principios la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres, y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución.

Decreto 114/2011, 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias

Entre sus principios generales recoge:

- La educación en el ejercicio de valores que favorezcan la responsabilidad, la tolerancia, la igualdad y el respeto.
- Igualdad, en el sentido de que todo el alumnado tiene los mismos derechos y deberes básicos sin más distinciones que las derivadas de su edad y de las enseñanzas que se encuentren cursando
- **El desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en un clima de respeto mutuo**

3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

- Acciones de igualdad o transversales
- Clausulas de igualdad en Instrucciones
- Uso de lenguaje no sexista
- Ruptura del rol de género
- Puesta en marcha de proyectos educativos destinados a fomentar la igualdad de género, prevenir la violencia de género y eliminar las actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, orientación e identidad sexual.

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado.</i> • <i>Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los itinerarios formativos y programas desarrollados desde el Área de Vocaciones Científicas y Creatividad, STEAM.</i> • <i>Formación y empleo. Elaboración de programas, acciones formativas y proyectos de concienciación en aspectos relacionados con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</i> • <i>Reconocimiento a mujeres y hombres que se forman y se significan en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde las Certificaciones del Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado y el Área de Vocaciones Científicas y Creatividad, STEAM..</i> • <i>Imagen, roles y estereotipos. Campañas de concienciación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</i> • <i>Grado de compromiso con la igualdad. Se trata de programas e itinerarios altamente significados en la lucha por la igualdad en todos sus ámbitos.</i> 		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Se constata la dificultad de contabilizar las personas destinatarias de las acciones desagregadas por sexo. Las memorias de los distintos proyectos y/o acciones no lo recogen a pesar de insistir en ello.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.							
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022							
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN		322 A FORMACIÓN PROFESIONAL TURÍSTICA		DOTACIÓN ECONÓMICA			
				9.479.747,00 EUROS			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS		<p>Formación profesional turística: La profesionalización del sector turístico.</p> <p>Modernizar la formación turística Acercar la formación a toda Canarias y zonas geográficas próximas.</p> <p>La empresa Hoteles Escuela de Canarias, S.A., que cuenta con unos centros formativos de centros de referencia, innovación y formación en Canarias, con un know how propio muy definido, se ha fijado para el ejercicio 2022, los objetivos siguientes: Continuar con la internacionalización de su actividad, manteniendo la metodología específica basada en la formación profesional dual, implantada en el año 2013, mejorando los procesos de innovación formativa, compatibilizando y alternando la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa, incrementando así su proyección internacional. Implantar una Formación más flexible para adaptarse a los requerimientos del mercado laboral, sin dejar de ser oficial. Continuar con la formación continua y para el empleo, con ayuntamientos y con instituciones sociales, así como del personal de las distintas administraciones con competencias en materia turística. Seguir impulsando la agencia de colocación, puesta en marcha en el año 2015, como instrumento para la participación y colaboración en la búsqueda de empleo tanto de sus antiguos alumnos como para aquellos trabajadores que requieran de ese servicio. Realizar prospecciones permanentes del mercado laboral en colaboración con las empresas, para detectar aquellos yacimientos de empleo, y que más tarde se incluirán en la formación de sus alumnos. Introducir la innovación, mejora de la gestión, comercialización y tecnificación en el sector de la alimentación y la gastronomía de las explotaciones turísticas dentro del Plan de Mejora de la Imagen de la Restauración, introduciendo los fundamentos de la formación dual en este sector. Trabajar en el reconocimiento de las cualificaciones profesionales de los trabajadores del sector con el objetivo de reconocer la experiencia y la formación acumulada. Este proyecto se realiza en colaboración con el Instituto de las Cualificaciones Profesionales, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Universidad de La Laguna. La Dirección General de Ordenación y Promoción Turística tiene previsto para el año 2022, celebrar una convocatoria de pruebas para la obtención del título de Guía de Turismo.</p> <p>Asimismo, se seguirán financiando los costes de personal de la Escuela de Turismo de Lanzarote, dependiente del Cabildo Insular.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
		SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap VI	Cap. VII
		INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO		9.300			

	GASTOS DE EXPLOTACIÓN HECANSA			3.455.327		
	A HECANSA PARA MEJORA DE LA IMAGEN DE LA RESTAURACIÓN			205.120		
	A HECANSA PARA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE IDIOMÁTICOS			160.000		
	A HECANSA PARA PLAN DE FORMACIÓN HOTELES RURALES DE LA GOMERA			350.000		
	A HECANSA PARA ACTUACIONES DE FORMACIÓN DIGITAL			100.000		
	A HECANSA FORMACIÓN ECONOMÍA CIRCULAR Y AZUL (MRR)			4.000.000		
	RENOVACIÓN INMOVILIZADO CENTROS DE HECANSA					400.000
	ESTUDIO DE PROYECTO DE RESTAURACIÓN DE UN EDIFICIO ADMINISTRATIVO PARA HECANSA EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA					200.000
	AL CABILDO DE LANZAROTE PARA ESCUELA DE TURISMO			600.000		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN					
1.5. CONSEJERÍA	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	El artículo 5 de la Ley canaria de Igualdad, establece que las administraciones publicas canarias aplicaran el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA			
3.1 DESCRIPCIÓN	Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos		
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Los Objetivos generales del desarrollo de los programas permiten el desarrollo de una política de igualdad de género. Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Número de alumnos y alumnas matriculadas en los distintos programas de formación		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☐ ☐		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Número de alumnos y alumnas matriculadas en los distintos programas de formación		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. En el curso 2020-2021, el número de alumnos matriculados fue 209, frente a 109 alumnas		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322B Educación Infantil, Primaria y 1ª Ciclo de E.S.O.			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.655.120€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Se incluyen cantidades destinadas al desarrollo de las acciones dirigidas al alumnado de infantil, primaria y primer ciclo de secundaria.</p> <p>Se incluyen cantidades destinadas a la atención del alumnado con NEAE de infantil y primaria y a la Atención Temprana.</p> <p>Se incluyen cantidades destinadas a las acciones encaminadas a promover la empatía hacia los animales.</p> <p>Se incluyen las cantidades destinadas a implementar el Programa De Auxiliares de Conversación en Canarias.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	22000 Material de oficina ordinario no inventa		X			
	22001 Prensa, revistas, libros y otras publica		X			
	22002 Material informático no inventariable		X			
	22901 Gastos de actividades docentes y formativas		X			
	22901 Gastos de actividades docentes y formativas – 182G0018 -EMPATÍA HACIA LOS ANIMALES		X			
	48001Transf. a familias e Instituc. sin fines – 18415402 - BECAS AUXILIARES DE CONVERSACIÓN PRIMARIA			X		
	48001Transf. a familias e Instituc. sin fines – 184G0870 - ATENCIÓN TEMPRANA			X		
	1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.				
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Ley Orgánica 3/2020, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2206, de 3 de mayo, de educación.</p> <p>Ley 672014, de 25 de julio, Canaria de Educación.</p> <p>El Decreto 89/2014 de 1 de agosto, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>El Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la</p>				

		ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias. El Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	OE1. Implementar medidas que favorezcan la equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	PROGRAMA DE TRANSICIÓN EDUCATIVA - ESTELA	Porcentaje de centros con seguimiento efectivo del programa de transición educativa	60.000
		ATENCIÓN TEMPRANA	Número de casos activados	400.000
		ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO EN LAS ETAPAS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.	% de alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo atendido	382.000
		PROGRAMA DE AUXILIARES DE CONVERSACIÓN	Número de centros públicos AICLE (Educación Infantil y Primaria)	784.000
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 322B Educación Infantil, Primaria y Primer Ciclo de la ESO se trata de un Programa clasificado respecto a la dimensión de género como un P2, pertinentes estratégicos para la igualdad de género.</p> <p>Gastos de material, equipamientos y servicios. Se incluyen también partidas destinadas a las áreas con influencia en el ámbito de la educación en las etapas de infantil y primaria, incluyendo la partida destinada a la gestión de los Auxiliares de Conversación en Lenguas Extranjeras en centros de educación infantil y Primaria.</p> <p>Como se ha indicado a través del presente programa presupuestario se dota de recursos para gastos de funcionamiento a los centros específicos de educación especial, a las aulas enclave, a los centros de integración de alumnado con necesidades motrices, así como necesidades de audición y lenguaje del alumnado que cursa la enseñanza primaria. Se pretende que el alumnado de necesidades específicas de apoyo educativo alcance el máximo desarrollo de su nivel competencial.</p> <p>Además con cargo al presente programa presupuestario se da cobertura a siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de auxiliares de conversación para mejorar las destrezas de comprensión y producción de la lengua extranjera del alumnado de los centros públicos en Canarias. 			

	<p>Con el presupuesto designado se ha financiado la colaboración de los 91 auxiliares de conversación del Cupo Canarias y a los 25 auxiliares de conversación del convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias y la comisión Fulbright.</p> <p>- Programa esTEla. Dirigido a favorecer el Tránsito entre etapas, apoyando al profesorado que imparte docencia en los últimos niveles de la Educación Infantil y Primaria y en los primeros niveles de la Educación Secundaria mediante el fomento de la cooperación entre profesorado y centros para la mejora permanente de las enseñanzas y la permanencia del alumnado en el sistema, y evitar el abandono escolar temprano.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo)</p> <p>Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Artículo 5: Transversalidad de género.</p> <p>.....5.1 Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.</p> <p>Artículo 7 Plan estratégico de actuación para la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 9. Enfoque de género en el Presupuesto.</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigación con perspectiva de género.</p> <p>Artículo 15. Principio de igualdad en la educación.</p> <p>- 15.1 Principio general dirigido a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.</p> <p>Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo).</p> <p>La Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020</p> <p>Objetivos estratégicos aplicables a las acciones de este programa presupuestario:</p> <p>Eje Estratégico F. Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Eje Estratégico H. Educación para la igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía en el sistema educativo de Canarias.</p> <p>Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2017, que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias (BOC n.º 128, de 5 de julio).</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>El Artículo 3 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, establece entre los principios rectores del sistema educativo canarios: "La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de</p>

una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres". Asimismo, en su artículo 23, referido a programas y proyectos educativos específicos, apartado 9, se establece que la consejería competente en materia educativa impulsará acciones encaminadas a incorporar al funcionamiento del sistema educativo una educación en valores, entre los que se encuentra la igualdad de todos, independientemente de la identidad sexual y de género.

El Decreto 183/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y el currículo del 2º ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Canarias establece en su artículo 3, entre los principios de esta etapa educativa, que debe garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión educativa como un elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales. Asimismo, en el anexo en el que se establecen las áreas en las que se organiza el currículo, se determinan una serie de principios que deben estar presentes en las aulas y en los centros, y que se abordan desde todas las áreas del currículo: la igualdad de oportunidades, lo que implica un profundo replanteamiento al diferenciar las necesidades de los niños y de las niñas en relación con las posibles carencias de sus respectivos medios socio-familiares, así como potenciar actuaciones que refuercen el autoconcepto de las niñas en cuanto al desarrollo de sus capacidades socioprofesionales y el autoconcepto de los niños en cuanto al desarrollo de sus capacidades domésticas y afectivas.

En lo que se refiere al currículo, tanto el **Decreto por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 3**; como el **Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma, de Canarias, en sus artículos 20 y 33, establecen que la implementación del currículo en la Comunidad Autónoma de Canarias se orientará, entre otros, a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, y el respeto a la diversidad afectivo sexual, eliminando los prejuicios, los estereotipos y los roles en función de su identidad de género u orientación sexual; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; y la prevención de la violencia de género y el fomento de la coeducación". Dan cumplimiento así al artículo 27.4 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, en el que se establece que: "Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo de las diferentes enseñanzas contribuirá a la superación de las desigualdades por razón de género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad". En este mismo artículo, en su apartado 5, se establece que el currículo contemplará contenidos y actividades que promuevan la práctica real y efectiva de la igualdad.**

Al amparo de lo establecido en el mencionado artículo 23 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, referido a programas y proyectos educativos específicos, se enmarcan los Programas Impulsa y Tránsito, destinados a facilitar la transición del alumnado desde la Educación Infantil a la Educación Primaria, y desde esta última etapa a la de la Educación Secundaria Obligatoria. Se amparan asimismo en el **Decreto 25/2018, de 26 de febrero**, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a la integración de materias en ámbitos como medida de atención a la diversidad y a la inclusión educativa como valor imprescindible y marco de actuación que ha de regir la práctica docente y el derecho del alumnado a compartir un mismo currículo y espacio para conseguir un mismo fin, adaptado a sus características y necesidades, de manera que se prevenga cualquier tipo de desigualdad.

El Plan de Impulso de Lenguas Extranjeras (PILE), impulsado por la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, incluye la incorporación de auxiliares de conversación a los centros educativos, especialmente en los centros AICLE, con el objetivo de mejorar la competencia en comunicación lingüística establecida entre los elementos curriculares prescriptivos.

	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Acciones de igualdad o transversales ☑ Clausulas de igualdad en Instrucciones ☑ Uso de lenguaje no sexista ☑ Ruptura del rol de género ☑ Puesta en marcha de proyectos educativos destinados a fomentar la igualdad de género, prevenir la violencia de género y eliminar las actitudes sexistas o discriminatorias hacia cualquier colectivo, orientación e identidad sexual.☑ ☑ Inclusión de la perspectiva de género en la redacción de la Resolución del Programa esTEla. ☑ Incidencia en la educación para la igualdad entre ambos sexos, en los materiales y recursos materiales dirigidos al profesorado que participa en el Programa.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Área de Infantil, Primaria y Secundaria. • Formación y empleo. Elaboración de programas, acciones formativas y proyectos de concienciación en aspectos relacionados con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Reconocimiento a mujeres y hombres que se forman y se significan en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde acciones coordinadas por le área de Infantil, Primaria y Secundaria, en especial aquellas relacionadas con el Programa esTEla. • Imagen, roles y estereotipos. Campañas de concienciación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Grado de compromiso con la igualdad. Se trata de programas e itinerarios altamente significados en la lucha por la igualdad en todos sus ámbitos. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>No constan</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No constan</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>El Programa de Auxiliares de Conversación se dirige al alumnado de Educación Primaria, al tratarse de una etapa obligatoria no se produce una desigualdad en torno al alumnado que se beneficia de la medida.</p> <p>El Programa esTEla se dirige al alumnado de Segundo Ciclo de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, si bien la etapa de Educación Infantil no tiene carácter obligatorio, a diferencia de las otras etapas, no se produce desigualdad alguna en torno al alumnado al que se dirigen dichos programas</p>

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322C Enseñanza Secundaria y Formación Profesional		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			953.444€			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se incluyen cantidades destinadas al desarrollo de las acciones dirigidas al alumnado de secundaria. Se incluyen cantidades destinadas a la atención del alumnado con NEAE de secundaria. Se incluyen cantidades destinadas a las acciones encaminadas a promover la empatía hacia los animales. Se incluyen las cantidades destinadas a implementar el Programa De Auxiliares de Conversación en Canarias.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	21600 - Equipamiento para proceso de la informac					
	22000 Material de oficina ordinario no inventa		X			
	22001 Prensa, revistas, libros y otras publica		X			
	22002 Material informático no inventariable		X			
	22901 Gastos de actividades docentes y formativas		X			
	22901 Gastos de actividades docentes y formativas – 182G0018 - EMPATÍA HACIA LOS ANIMALES		X			
	48001Transf. a familias e Instituc. sin fines – 18415402 - BECAS AUXILIARES DE CONVERSACIÓN PRIMARIA			X		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803– Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
1.6. CONSEJERÍA	Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2020, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2206, de 3 de mayo, de educación. Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación. El Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias. El Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.				

	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
OE1. Implementar medidas que favorezcan la equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CONVIVENCIA POSITIVA	N.º de centros adscritos	15.000	
	ITINERARIO FORMATIVO EN CONVIVENCIA POSITIVA	N.º de docentes que certifican	10.000	
	PROGRAMA MEDIACIÓN ESCOLAR	N.º de centros adscritos	10.000	
	ACTIVIDADES DEL ÁREA DE GESTIÓN DEL FSE	-	2.000	
	PROGRAMA PILE	N.º de centros adscritos	20.000	
	PROGRAMA BACHIBAC	N.º de centros adscritos	15.000	
	ITINERARIO FORMATIVO DE LENGUAS EXTRANJERAS	N.º de docentes que certifican	15.000	
	ITINERARIO FORMATIVO JOBSHADOW	N.º de docentes que certifican	5.000	
	ENCUENTROS DE CENTROS AICLE Y BILINGÜES	N.º de centros participantes	2.000	
	PROYECTOS IMPULSADOS DESDE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN EDUCATIVA.	N.º de acciones implementadas	30.000	
	SUBCOMISIONES EBAUY ELABORACIÓN DE MATERIALES CURRICULARES.	N.º de acciones implementadas	100.000	
	PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE BACHILLERATO Y DE LA ESO	Nº de alumnado participante	15.000	
	FUNCIONAMIENTO DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA	N.º de acciones implementadas	15.000	
	DIGITALIZAR LAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE	N.º de situaciones digitalizadas	100.000	
	AULA DIGITAL CANARIA:	N.º de centros usuarios	30.000	
	ACCIONES RELATIVAS A G-SUITE	N.º de usuarios	0	
	ACCIONES RELATIVAS A OFFICE 365	N.º de usuarios	0	
	PROGRAMA DE AUXILIARES DE CONVERSACIÓN	N.º de centros participantes	216.000	
	CURACIÓN Y CATALOGACIÓN DE	N.º de recursos elaborados	10.000	

		RECURSOS DIGITALES EDUCATIVOS.		
		ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS CURRICULARES DE EDITORIALES	N.º de recursos adquiridos	20.000
		PROGRAMA BRÚJULA 20.	N.º de centros participantes	3.000
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 322C Enseñanza Secundaria y Formación Profesional se trata de un Programa clasificado respecto a la dimensión de género como un P2, pertinentes estratégicos para la igualdad de género.</p> <p>Los recursos del presente programa presupuestario se destinan principalmente a gastos de material, equipamientos y servicios. Se incluyen también partidas destinadas a las áreas con influencia en el ámbito de la educación en la etapa de educación Secundaria y Bachillerato, incluyendo la partida destinada a la gestión de los Auxiliares de Conversación en Lenguas Extranjeras en centros de educación secundaria y el programa Bachibac. A través del presente programa presupuestario también se dota de recursos para gastos de funcionamiento a los centros específicos de educación especial, a las aulas enclave, a los centros de integración de alumnado con necesidades motrices, así como necesidades de audición y lenguaje del alumnado que cursa la enseñanza secundaria.</p> <p>También se dotan las acciones del Servicio de Ordenación Educativa, en especial el Área de Renovación de las Enseñanzas, que se encarga de la elaboración y renovación de los currículos, planes y programas de estudios y el establecimiento de normas y orientaciones para su implantación, elaboración de materiales, y difusión.</p> <p>Gastos en el diseño, producción, validación y maquetación de las programaciones didácticas y situaciones de aprendizaje. Además se incluyen gastos derivados de actividades de coordinación del trabajo.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo)</p> <p>Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>La Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020</p> <p>Objetivos estratégicos aplicables a las acciones de este programa presupuestario:</p> <p>Eje Estratégico F. Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Eje Estratégico H. Educación para la igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía en el sistema educativo de canarias.</p>			

	<p>Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2017, que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias (BOC n.º 128, de 5 de julio).</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>El Artículo 3 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, establece entre los principios rectores del sistema educativo canarios: "La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres".</p> <p>En lo que se refiere al currículo, tanto el Decreto por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 3; como el Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma, de Canarias, en sus artículos 20 y 33, establecen que la implementación del currículo en la Comunidad Autónoma de Canarias se orientará, entre otros, a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, y el respeto a la diversidad afectivo sexual, eliminando los prejuicios, los estereotipos y los roles en función de su identidad de género u orientación sexual; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; y la prevención de la violencia de género y el fomento de la coeducación". Dan cumplimiento así al artículo 27.4 de la Ley Canaria de Educación no universitaria, en el que se establece que: "Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo de las diferentes enseñanzas contribuirá a la superación de las desigualdades por razón de género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad". En este mismo artículo, en su apartado 5, se establece que el currículo contemplará contenidos y actividades que promuevan la práctica real y efectiva de la igualdad.</p> <p>Plan para la Igualdad y Prevención de la Violencia de Género 2017-2020</p> <p>El Plan de Impulso de Lenguas Extranjeras (PILE), impulsado por la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, incluye la incorporación de auxiliares de conversación a los centros educativos, especialmente en los centros AICLE, con el objetivo de mejorar la competencia en comunicación lingüística establecida entre los elementos curriculares prescriptivos.</p> <p>El Decreto 15/2016, de 11 de marzo, del Presidente, 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 (BOC n.º 55, de 21 de marzo).</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en Instrucciones <input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Inclusión de la perspectiva de género en la producción normativa y en los actos administrativos. <input checked="" type="checkbox"/> Realización de los informes de impacto de género en las iniciativas normativas. <input checked="" type="checkbox"/> Incidencia en la educación para la igualdad entre ambos sexos, en los materiales y recursos materiales dirigidos al profesorado que participa en los Programas.

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención <ul style="list-style-type: none"> Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Área de Infantil, Primaria y Secundaria. Formación y empleo. Elaboración de programas, acciones formativas y proyectos de concienciación en aspectos relacionados con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Reconocimiento a mujeres y hombres que se forman y se significan en la lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde acciones coordinadas por le área de Infantil, Primaria y Secundaria, en especial aquellas relacionadas con el Programa esTEla. Imagen, roles y estereotipos. Campañas de concienciación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Grado de compromiso con la igualdad. Se trata de programas e itinerarios altamente significados en la lucha por la igualdad en todos sus ámbitos. 		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No constan		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No constan		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322D: Formación Profesional.	DOTACIÓN ECONÓMICA
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa atiende a la Formación Profesional, abarcando en el curso 2019/2020 a un total de 57.992 alumnos.</p> <p>FINALIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • La modernización y adaptación de la FP a las necesidades actuales. <ul style="list-style-type: none"> • La necesidad de cualificar y recualificar a la población joven y adulta en Canarias con el fin de incrementar sus perspectivas de emplearse en un mercado laboral. • La demanda de las enseñanzas de formación profesional por parte de la población, no solo por parte de la población joven que completan sus estudios de la ESO o el bachillerato sino también de una porción muy elevada de la población adulta que retornan a las aulas en busca de elevar su empleabilidad a través de una mejora de su cualificación. • Reducción de la tasa de abandono escolar temprano e incremento de la tasa de titulación de personal técnico superior. • Oferta de enseñanzas de formación profesional adecuada a las necesidades del mercado laboral y a los perfiles profesionales. • Ampliación de la implantación de la formación profesional básica. • Ordenación de las enseñanzas y desarrollo de currículos. <p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implantar y desarrollar las enseñanzas de Formación Profesional en todas sus modalidades. <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el funcionamiento de los Ciclos Formativos de Formación profesional, de grado medio y superior, en sus modalidades de enseñanza presencial y semipresencial o a distancia. • Apoyar y ampliar los Proyectos de formación profesional dual • Desarrollar, apoyar y continuar con la puesta en marcha de los centros integrados de formación profesional para que sean referentes de las enseñanzas de formación profesional en la diversidad de procesos educativos y profesionales en los que estas enseñanzas se encuentran inmersos. • Mejorar y desarrollar la plataforma virtual de aprendizaje para las enseñanzas profesionales y Campus de las enseñanzas profesionales. • Impulsar la mejora continua para la prestación de un servicio público educativo de calidad en la Formación Profesional. • Difusión y divulgación de la oferta educativa de las enseñanzas de Formación Profesional en Canarias. • Generar planes y programas destinados a promover la orientación e inserción laboral del alumnado de Formación Profesional. • Ofertar FP semipresencial y de módulos parciales adaptada a las necesidades. 	

	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap .IV	Cap. VI	Ca p. VII
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	1815.322D.01. 229.01. Gastos de actividades docentes y formativa.		1.305.911			
	1815.322D.02 229.01. Gastos de actividades docentes y formativas. Proyecto de innovación y emprendimiento.		400.000			
	1815.322D.03 229.11. Educación ocupacional compensatoria de adultos.		30.878			
	1815.322D.04 229.22. Ciclos Formativos.		2.682.749			
	1815.322D.05 229.60 Orientación para el empleo.		59.255			
	1815.322D.06 229.69 Formación Profesional Inicial.		542.800			
	1815.322K.07 625.00. Proyecto de innovación y emprendimiento. (mobiliario y enseres).				600.000	
	1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.				
1.5.CONSEJERÍA	Educación, Universidades, Cultura y Deportes.					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>En la memoria del programas presupuestario 322D de Formación Profesional de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, se adopta activamente el principio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el planteamiento de los objetivos que pretende alcanzar como en las acciones propuestas para su ejecución, cumpliendo la transversalidad de género que informa la actuación de la Administración Pública, en cumplimiento de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 4.15 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Decreto 15/2016, de 11 de marzo, de Presidencia del Gobierno, <i>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.</i></p> <p>Además, se ha revisado el articulado del programa de presupuesto para garantizar el uso no sexista del lenguaje utilizado y el tratamiento igualitario del mismo en los contenidos, según lo establecido en el artículo 10.1 <i>"Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad"</i> de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la disposición adicional segunda de la misma Ley 1/2010, de 26 de febrero.</p>				

		Asimismo, también se aplican los art. 15 y 16 de la Ley Canaria de Igualdad, referentes al principio de igualdad en la educación y la promoción de igualdad de género en los centros educativos, respectivamente.		
	Datos	Los programas presupuestarios objeto de este informe de impacto de género van acompañados de indicadores sensibles al análisis de la dimensión de género e incluyen mecanismos y medidas dirigidas a paliar y contrarrestar los posibles impactos negativos que se detecten sobre hombres y mujeres, así como a reducir o eliminar las desigualdades encontradas, promoviendo de esta forma la efectiva igualdad entre los sexos.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	<p>1. Dotar de flexibilidad el sistema para llegar al mayor grupo de población posible y adaptarse a todas las circunstancias sociales de género, de edad, económicas, etc.</p> <p>2. Favorecer la inserción profesional de hombres y mujeres, modernizando e innovando la relación entre el mundo académico y laboral.</p> <p>3. Fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y académica de los hombres y mujeres, en cada etapa de la vida.</p> <p>4. Contemplar la igualdad de género en la Formación Profesional.</p> <p>5. Promover la orientación e inserción laboral del alumnado de Formación Profesional, con independencia de la cuestión género.</p>	1. Implantación y desarrollo de todas las modalidades de las enseñanzas de Formación Profesional.		
		2. Apoyo e impulso a los Proyectos de formación profesional dual.		
		3. Mejora y el desarrollo de la plataforma virtual de aprendizaje para las enseñanzas profesionales y Campus de las enseñanzas profesionales.		
		4. Difusión y divulgación de la oferta educativa de las enseñanzas de Formación Profesional en Canarias.		
		5. Planes y Programas de Orientación e Inserción Laboral.		

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
3.1 DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones dirigidas a la implantación y desarrollo de las enseñanzas de Formación Profesional en todas sus modalidades , incluyendo la Formación Profesional Básica y programas formativos contemplados y regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de 2006, de Educación (LOE) en su redacción actual., y Real Decreto 127/ 2014, de 28 de febrero por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, (BOE n.º 55, de 5 de marzo de 2014). • Atender a los gastos de funcionamiento de los Ciclos Formativos de Formación profesional, de grado medio y superior, ciclos de FPB y otros programas formativos en sus modalidades de enseñanza presencial y semipresencial o a distancia. • Apoyar a los proyectos de formación profesional dual que se desarrollan en este curso escolar atendiendo al título III del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se legisla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE n.º 270, de 9 de noviembre de 2012). • Desarrollar, apoyar y poner en marcha los centros integrados de formación profesional para que sean referentes de las enseñanzas de formación a de género en la administración educativa. • Mejorar el nivel de cualificación profesional de los estudiantes por medio de una oferta de FP semipresencial y de módulos parciales adaptada a sus peculiaridades y necesidades, de modo que contribuya al cumplimiento del objetivo de empleo profesional, de los procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por otros medios de formación no formal y que canalicen la oferta de certificados de profesionalidad promovidas por empleo, además de desarrollar tareas de orientación profesional, de innovación y de emprendimiento. • Se mantiene en funcionamiento en el curso 2020-2021 la plataforma virtual de aprendizaje para las enseñanzas profesionales: El Campus de las enseñanzas profesionales que permitirá mejorar la plataforma educativa anterior para estas enseñanzas aportando más seguridad, mejores condiciones de operatividad, más posibilidades de actualización y profundización y ampliación a otras modalidades de enseñanzas, no solo la semipresencial. • Impulsar la mejora continua para la prestación de un servicio público educativo de calidad en la Formación Profesional. • Promover la difusión de la oferta educativa y la divulgación de las enseñanzas de Formación Profesional en Canarias. • Apoyar los planes y programas destinados a promover la orientación e inserción laboral del alumnado de Formación Profesional. • Eje 1 Promoción e inclusión de la perspectiva de la Estrategia Europea 2020, es decir, que el 75% de las personas de 20 a 64 años tengan el empleo. 	
3.2. NORMATIVAY	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad	

<p>PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 4 y en su artículo 15, recoge que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y que tendrá que observarse e integrarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y los planes, teniendo las administraciones públicas que contemplarlo, de forma activa, en la adopción y ejecución de las disposiciones.</p> <p>El artículo 10.1 “Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad” de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece: “El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas”. Además, la disposición adicional segunda de la misma Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, enuncia: “En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la condición de plena ciudadanía de las mujeres en Canarias, se revisarán todos los textos normativos de las administraciones públicas canarias suprimiendo el uso del masculino genérico sistemático en el lenguaje y adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, en los términos que proceda en cada caso”.</p> <p>Asimismo, el artículo 4.15 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece la transversalidad de género como un principio general que informa la actuación de la Administración Pública.</p> <p>En el mismo sentido se pronuncia el Decreto 15/2016, de 11 de marzo, de Presidencia del Gobierno, 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. La disposición trigésima establece un uso no sexista del lenguaje en la redacción de los anteproyectos y proyectos de disposiciones normativas, y así dispone, por ejemplo, que se evitará la utilización del masculino genérico, la estrategia de la duplicación en cuanto al género en artículos, sustantivos y adjetivos o la utilización de la barra. Además, se hará referencia a los cargos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma en su correspondiente género femenino o masculino.</p> <p>La “Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020”, aprobada por Acuerdo de Gobierno de 5 de diciembre de 2013, cuya finalidad es servir como guía en las actuaciones presentes y futuras para la observación de la transversalidad de género, contempla como el primero de sus ejes la implantación de dicha transversalidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, señalando entre sus objetivos específicos “Evaluar la aplicación del enfoque de género y el impacto de género en la normativa”.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria., (BOE n.º 152, de 7 de agosto de 2014) , artículo 23, 9 “La Consejería competente en materia educativa impulsará acciones encaminadas a incorporar al funcionamiento del sistema educativo una educación en valores tales como la educación ambiental, la cultura de la paz, la convivencia y la igualdad de todos, independientemente de su identidad sexual y de género”. A su vez, el artículo 27, 4, insta a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p> <p>COEDUCAR EN EL SISTEMA EDUCATIVO CANARIO ,PLAN PARA LA IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2017-2020., Ejes de intervención:</p> <p>Eje 1. Promoción e inclusión de la perspectiva de género en la administración</p>
--	---

	<p>educativa .</p> <p>Eje 2.- Prevención e intervención ante la violencia de género y las violencias de origen sexistas.</p> <p>Eje 3 . Transformación de la escuela mixta en un modelo de escuela coeducativa.</p> <p>Eje 5 . Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres a la cultura y a la sociedad.</p> <p>Eje 6. Impulso de la coordinación de órganos administrativos, garantizando el fomento de la igualdad de género y la paridad en la representación.</p> <p>El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece en su Artículo 2. 2 "Finalidad de la formación profesional del sistema educativo" que la formación profesional también fomentará la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.</p>																																																										
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>																																																										
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>																																																										
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Los datos empleados son la matrícula que queda registrada en el aplicativo de gestión de los centros denominado PINCEL y hacen referencia al número de alumnado que permanece hasta final de cada curso lectivo. Tal como se indica a continuación en el Cuadro 1 la proporción de mujeres y hombres se ha mantenido estable en los cuatro últimos cursos escolares. Siempre ha habido más hombres matriculados que mujeres y la variación entre ambos apenas ha sufrido ligeras variaciones. La diferencia se ha mantenido en torno a la media de 3 puntos de diferencia. Pese a que se ha producido un descenso paulatino en la matrícula total, no afecta la proporción de mujeres y hombres que cursan los estudios. En términos absolutos, estudian de media unos 1.000 hombres más que mujeres.</p> <table border="1" data-bbox="496 1350 1393 1971"> <thead> <tr> <th colspan="6">Cuadro 1</th> </tr> <tr> <th colspan="6">Proporción de mujeres y hombres en la Oferta Educativa de Ciclos Formativos de Formación Profesional por año escolar</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">% Horizontal</th> <th colspan="2">MUJERES</th> <th colspan="2">HOMBRES</th> <th rowspan="2">TOTAL</th> </tr> <tr> <th>Individuos</th> <th>%</th> <th>Individuos</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Familiar</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2015-2016</td> <td>17.264</td> <td>48,9%</td> <td>18.054</td> <td>51,1%</td> <td>35.318</td> </tr> <tr> <td>2016-2017</td> <td>16.854</td> <td>48,4%</td> <td>17.998</td> <td>51,6%</td> <td>34.852</td> </tr> <tr> <td>2017-2018</td> <td>16.643</td> <td>48,7%</td> <td>17.532</td> <td>51,3%</td> <td>34.175</td> </tr> <tr> <td>2018-2019</td> <td>16.350</td> <td>48,2%</td> <td>17.539</td> <td>51,8%</td> <td>33.889</td> </tr> <tr> <td>2019-2020</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Artículo 1.-</p>	Cuadro 1						Proporción de mujeres y hombres en la Oferta Educativa de Ciclos Formativos de Formación Profesional por año escolar						% Horizontal	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	Individuos	%	Individuos	%	Familiar						2015-2016	17.264	48,9%	18.054	51,1%	35.318	2016-2017	16.854	48,4%	17.998	51,6%	34.852	2017-2018	16.643	48,7%	17.532	51,3%	34.175	2018-2019	16.350	48,2%	17.539	51,8%	33.889	2019-2020					
Cuadro 1																																																											
Proporción de mujeres y hombres en la Oferta Educativa de Ciclos Formativos de Formación Profesional por año escolar																																																											
% Horizontal	MUJERES		HOMBRES		TOTAL																																																						
	Individuos	%	Individuos	%																																																							
Familiar																																																											
2015-2016	17.264	48,9%	18.054	51,1%	35.318																																																						
2016-2017	16.854	48,4%	17.998	51,6%	34.852																																																						
2017-2018	16.643	48,7%	17.532	51,3%	34.175																																																						
2018-2019	16.350	48,2%	17.539	51,8%	33.889																																																						
2019-2020																																																											

Artículo 2.- Diferencias de mujeres y hombres por Familias Profesionales

A continuación veremos cómo se reparten las mujeres y hombre según las familias profesionales. En este sentido, hemos establecido tres tipologías diferentes:

- Familias con preeminencia clara de uno de ellos (mujeres y hombres).
- 4 Familias con mayoría de uno de ellos.
- 5 Familias con equilibrio entre mujeres y hombres

Por preeminencia entendemos un número de uno de ellos mayor o igual al 85% de los estudiantes de una familia profesional. Hablamos de mayoría cuando el número de miembros de uno de ellos es superior al 60%.

Cuadro 2
Familias Profesionales con preeminencia de hombres en Ciclos Formativos Curso Escolar 2019/2020 (actualizar)

% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Electricidad y Electrónica	74	3,7%	1.920	96,3%	1.994
Energía y agua	12	6,1%	185	93,9%	197
Fabricación Mecánica	12	3,5%	327	96,5%	339
Informática y Comunicaciones	264	9,5%	2.510	90,5%	2.774
Instalación y Mantenimiento	34	5,7%	566	94,3%	600
Madera, Mueble y Corcho	44	12,9%	296	87,1%	340
Marítimo-Pesquera	53	11,6%	405	88,4%	458
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	59	3,3%	1.723	96,7%	1.782
TOTAL	552	6,5%	7.932	93,5%	8.484

Las familias profesionales del cuadro 2 son, por decirlo de alguna manera, eminentemente elegidas por hombres si atendemos a la poca participación de mujeres. Lo cierto es que son sectores que por tradición han sido ocupados por hombres. No obstante, las tendencias sociales indican que las mujeres ocupan cada vez más puestos de trabajo en estas ramas si bien estos cambios se producen muy lentamente. En realidad, nuestros datos son un indicativo de que todavía hay actividades económicas donde la entrada de mujeres es muy escasa. En cuanto a los ciclos formativos llama la atención la familia de "Fabricación Mecánica" donde la proporción de alumnas es casi anecdótica y solo llega **al 3,5% con solo 12 alumnas**. En términos generales, el patrón de la distribución varía entre las distintas familias profesionales. "Informática y Comunicaciones" es la familia profesional que más mujeres aglutina en términos absolutos con 264 estudiantes, lo que representan casi **la mitad de las mujeres (48%)** entre estas familias con preeminencia de hombres. En términos relativos, la familia profesional con mayor proporción de mujeres es "Madera, Mueble y Corcho" con el **12,9%**.

Cuadro 3 Familias Profesionales con mayoría de hombres en Ciclos Formativos Curso 2018/2019 2019/2020 (actualizar)					
% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Actividades Físicas y Deportivas	159	27,8 %	412	72,2 %	571
Agraria	136	19,9 %	548	80,1 %	684
Artes Gráficas	32	34,8 %	60	65,2 %	92
Edificación y Obra Civil	69	28,2 %	176	71,8%	245
Imagen y Sonido	116	24,0 %	368	76,0 %	484
Seguridad y Medio Ambiente	34	29,8 %	80	70,2 %	114
TOTAL	546	24,9 %	1.644	75,1 %	2.190

En el cuadro 3 se reflejan aquellas familias profesionales donde la mayoría del alumnado siguen siendo hombres. Sin embargo, la presencia de mujeres ya es bastante significativa. De hecho, algunas de estas familias se corresponden con actividades económicas como "Edificación y Obra Civil" donde antaño la presencia de hombres era prácticamente exclusiva. En este sentido, se detecta un interés de las mujeres por cursar estos estudios y aunque en números absolutos su presencia no es mayoritaria con respecto a la totalidad de mujeres que estudia FP, supone una tendencia muy positiva de integración en ámbitos tradicionalmente elegidos por hombres y el hecho de que prácticamente una de cada cuatro personas en estas familias sea mujer representa una cifra nada desdeñable.

Cuadro 4 Familias Profesionales con preeminencia de mujeres en Ciclos Formativos Curso 2018/2019 2019/2020 (actualizar)					
% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	3.979	86,0 %	649	14,0%	4.628

El cuadro 4 refleja la otra cara de la moneda, es decir, aquellas familias profesionales que son prácticamente dominio exclusivo de las mujeres. Se trata exclusivamente de una única familia profesional "Servicios Socioculturales y a la Comunidad" frente a las

8 familias donde los hombres representan el 93,5% del alumnado (Cuadro 2). El nivel de participación de los hombres es aquí mayor que el de las mujeres en las familias con preeminencia de hombres pues alcanza el 14% del alumnado de los ciclos formativos formativos mientras las mujeres alcanzan tan solo el 6,5% para los ciclos formativos con preeminencia de hombres. Cabe destacar asimismo que "Servicios Socioculturales y a la Comunidad" es la segunda familia profesional que más alumnado aglutina en términos generales.

Cuadro 5 Familias Profesionales con mayoría de mujeres en Ciclos Formativos 2019/2020 (actualizar)					
% Horizontales	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Familia	Individuos	%	Individuos	%	
Administración y Gestión	4.029	63,8%	2.290	36,2%	6.319
Imagen Personal	1.186	82,9%	244	17,1%	1.430
Química	93	61,2%	59	38,8%	152
Sanidad	3.166	74,0%	1.112	26,0%	4.278
Textil, Confección y Piel	173	69,8%	75	30,2%	248
TOTAL	8.647	69,6%	3.780	30,4%	12.427

Hay cinco familias profesionales donde las mujeres son mayoría con respecto a los hombres. Tres de ellas tienen un número muy significativo de alumnado en términos cuantitativos y, entre ellas, "Administración" y "Sanidad" es la familia profesional que más alumnado aglutina y "Sanidad" es la tercera con más matrícula. Cabe destacar que el número de hombres en estas familias es superior tanto en términos relativos como absolutos con respecto a los estudios donde los hombres son mayoría (Cuadro 3)

Cuadro 6 Familias Profesionales con equilibrio entre hombres y mujeres en Ciclos Formativos 2019/2020 (actualizar)					
% Horizontales	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Año Escolar	Individuos	%	Individuos	%	
Comercio y Marketing	1.107	47,1%	1.244	52,9%	2.351
Hostelería y Turismo	1.250	43,6%	1.615	56,4%	2.865
Industrias Alimentarias	171	58,6%	121	41,4%	292
TOTAL	2.528	45,9%	2.980	54,1%	5.508

Tres familias profesionales presentan un determinado equilibrio en números de alumnos de mujeres y hombres. Lo cierto es que la familia de "Industrias Alimentarias" es poco relevante en términos de número de alumnado con respecto a la totalidad de los que cursan FP. No sucede lo mismo con las familias de "Comercio y Marketing" y "Hostelería y Turismo" que se encuentran entre las familias que más alumnado aglutina. Dado que el turismo y la hostelería es un pilar económico de Canarias es un desideratum que esta familia siga creciendo en número de alumnos y resulta muy positivo que suponga un ejemplo de franco equilibrio entre mujeres y hombres en la Formación Profesional. Por otro lado, el sector del comercio es sumamente importante en cuanto a volumen económico y empleo.

Para los ciclos formativos, resulta ilustrativo ver la proporción de mujeres y hombres en cada una de las tipologías que hemos establecido para este análisis. En cuanto a las mujeres, más la mitad de alumnas (52,9%) se concentra en primer lugar en las familias profesionales donde ellas son mayoría. Por otro lado, el 45,2% de los hombres están englobados en aquellas familias donde ellos tienen la preeminencia, es decir, algo menos de la mitad de los hombres estudian un ciclo donde la presencia de mujeres es muy escasa. De hecho, solo el 3,4 % de las alumnas en total se encuentran en las familias con preeminencia de elección por hombres, asimismo solo el 3,7% de hombres cursa ciclos donde las mujeres tienen la preeminencia. Por el contrario, el 3,9% de las alumnas estudia en familias donde la mayoría son hombres mientras que un 21,6% de los hombres están en familias donde la mayoría son mujeres. En este sentido, las profesiones preferidas por los hombres son menos permeables a las mujeres mientras que los hombres se encuentran más presentes en las enseñanzas tradicionalmente más elegidas por mujeres".

Cuadro 7 Número de Alumnos por tipologías en Ciclos Formativos						
% Verticales Tipologías	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Individuos	%	Individuos	%	Individuos	%
Preeminencia de Hombres	552	3,4%	7.932	45,2%	8.484	25,0%
Mayoría de Hombres	644	3,9%	2.198	12,5%	2.842	8,4%
Preeminencia de Mujeres	3.979	24,3%	649	3,7%	4.628	13,7%
Mayoría de Mujeres	8.647	52,9%	3.780	21,6%	12.427	36,7%
Equilibrio de mujeres y hombres	2.528	15,5%	2.980	17,0%	5.508	16,3%
TOTAL	16.350	100,0 %	17.539	100,0 %	33.889	100,0 %

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

Detallado en el apartado anterior 3.3.1.

	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Es de destacar que las cifras de ocupación, tasas de paro y de actividad, en el momento de hacer este informe, están condicionadas por los efectos de la pandemia del COVID-19 y su impacto en todas las actividades económicas, por lo que entendemos que no procede ahondar en este análisis en estos momentos, esperando que sus consecuencias en el mercado laboral estén acotadas en el tiempo.</p> <p>No obstante, todos los datos aportados en esta ficha y las tablas que en ella se exponen han contado con la información y los elementos necesarios para su elaboración.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados El Cuadro 1, indica una ligera desigualdad entre mujeres y hombres en el número de matriculaciones en los ciclos formativos.</p> <p>El Cuadro 2, indica que familias profesionales son eminentemente elegidas por hombres.</p> <p>El Cuadro 3, indica que familias profesionales son mayoritariamente elegidas por hombres, pero la presencia de mujeres comienza a ser notable.</p> <p>El Cuadro 4, indica qué familias profesionales son eminentemente elegidas por mujeres, pero a pesar de ello la participación de hombres en términos absolutos es mayor que la presencia de mujeres en aquellos ciclos profesionales eminentemente <i>elegidos por hombres</i>.</p> <p>El Cuadro 5, indica el volumen de mujeres matriculadas en ciclos fundamentalmente elegidos por mujeres como son el de Administración y Gestión y Sanidad.</p> <p>El Cuadro 6 indica que en los ciclos con un cierto equilibrio entre mujeres y hombres, la presencia de hombres es algo mayor.</p> <p>El Cuadro 7 indica que las profesiones preferidas por las mujeres son más susceptibles de ser cursadas por hombres que viceversa.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia para las víctimas de violencia de género.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	El aislamiento domiciliario y la formación a distancia puede generar un incremento de casos de violencia de género, así como un incremento en la desigualdad de las tareas domésticas a realizar.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Se seguirá lo establecido en el eje de intervención 1, de intervención 2, eje de intervención 3 y eje 5 del PLAN PARA LA	Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, prevención e intervención frente a la violencia de género y educación afectivo sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de 3 Formación 	
	Convocatorias de proyectos.	Número de proyectos	

IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2017-2020 de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte del Gobierno de Canarias.		implementados	
	Encuentros para compartir prácticas de éxito.	Número de encuentros realizados.	
	Campañas y Programas de sensibilización dirigidas a las comunidades educativas.	Número de campaña desarrolladas.	
	Diseño de situaciones de aprendizaje y propuestas didácticas.	Verificación en la PGA.	
	Campañas de difusión de ciclos formativos diseñadas para impactar especialmente en el género que tradicionalmente no los cursa coincidiendo con el período de preinscripción y matrícula.	Número de campaña desarrolladas.	
	Publicación de un documento de orientaciones para el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad de Centro.	Documento de orientaciones. Difusión web.	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322 F – FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				Capítulo 4: 239.901.791,00 € Capítulo 9: 346.257,00 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Mejorar el acceso de toda la ciudadanía al Sistema Público de Enseñanza Superior Universitaria. Coincidiendo con el ODS 4 de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (ACDS), que se concreta en Garantizar una Educación Superior inclusiva de calidad.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	18490402			5.700,00		
	18499933			113.103.476,00		
	18499934			99.574.200,00		
	184A7302			325.000,00		
	184A7402			325.000,00		
	184B7202			7.482.988,00		
	184B7302			9.342.927,00		
	184G0243			4.272.500,00		
184G0574			5.470.000,00			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES					
1.5. CONSEJERÍA	EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Canaria de Igualdad: art.5; art. 10 Lenguaje no sexista; art. 11 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; art. 12 participación equilibrada en los órganos colegiados.				
		Ley Canaria de Educación no universitaria: art. 3 Principios rectores del sistema educativo: d) La educación en (...) y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.				
	Datos					
	Objetivos	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	Positivo	Alto				
		Medio				
	Negativo	Bajo				

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>En cuanto al análisis de género del Programa, dado que este Programa afecta a las universidades públicas en su conjunto, no existen proyectos individualizados. No obstante es evidente que afecta a las personas que estudian, investigan, enseñan, gestionan y dirigen las universidades públicas canarias y por consiguiente a toda la sociedad.</p> <p>La Dirección General de Universidades ejerce, en su ámbito funcional, las competencias previstas en el artículo 19 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autónoma de Canarias. Asimismo, le corresponden las competencias de dirección, coordinación, estudio y resolución en materia de universidades no atribuidas específicamente a otro órgano, y en concreto, las siguientes:</p> <p>La coordinación del Departamento con las Universidades de la Comunidad Autónoma canaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas al Consejo de Universidades previstas en las disposiciones legales vigentes, y de las competencias de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.</p> <p>Informar sobre los proyectos de los Estatutos elaborados por las Universidades.</p> <p>Elaborar estudios y propuestas para la creación, modificación y supresión de las escuelas, facultades, departamentos, institutos universitarios de investigación y escuelas de doctorado; y en su caso para la adscripción y revocación de la adscripción a Universidades Públicas, como institutos universitarios de investigación, instituciones, centros de investigación de carácter público o privado y centros de enseñanza universitaria.</p> <p>Elaborar estudios e informes sobre cuestiones relativas al presupuesto y financiación de las Universidades Canarias.</p> <p>Elaborar la propuesta de los costes de plantilla del personal docente y no docente de las Universidades, que deberá ser autorizada por el Gobierno, previo informe de la Consejería competente en materia de Hacienda. Esta autorización deberá ser anterior a la aprobación de los Presupuestos de las Universidades.</p> <p>Elaborar estudios económicos previos dirigidos a la fijación de precios públicos en los términos establecidos en la legislación específica.</p> <p>Elaborar y gestionar programas de becas y ayudas a estudios universitarios, y complementar las ofertadas con el mismo fin por otras administraciones públicas.</p> <p>Gestionar el modelo de financiación de las Universidades Públicas Canarias.</p> <p>Las demás funciones que le vengán atribuidas por el ordenamiento jurídico.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley Canaria de Igualdad: art. 5; art. 10 Lenguaje no sexista; art. 11 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; art. 12 participación equilibrada en los órganos colegiados.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Ley Canaria de Educación no universitaria: art. 3 Principios rectores del sistema educativo: d) La educación en ...y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>Uso no sexista del lenguaje en todos los ámbitos</p> <p>Desagregación de datos por sexos</p> <p>Participación equilibrado órganos colegiados</p>
3.3. ANÁLISIS DE LA	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p>

SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> Participación 									
	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (Datos 2020)									
	Personal Docente e Investigador (PDI)									
	<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>976</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>663</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1.639</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	976	60 %	Mujeres	663	40 %	TOTAL	1.639	100 %
	Hombres	976	60 %							
	Mujeres	663	40 %							
	TOTAL	1.639	100 %							
	Personal de Administración y Servicios (PAS)									
	<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>346</td> <td>43 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>462</td> <td>57 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>808</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	346	43 %	Mujeres	462	57 %	TOTAL	808	100 %
	Hombres	346	43 %							
Mujeres	462	57 %								
TOTAL	808	100 %								
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (Datos 2020)										
Personal Docente e Investigador (PDI)										
<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>933</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>621</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1.554</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	933	60 %	Mujeres	621	40 %	TOTAL	1.554	100 %	
Hombres	933	60 %								
Mujeres	621	40 %								
TOTAL	1.554	100 %								
Personal de Administración y Servicios (PAS)										
<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>371</td> <td>45 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>459</td> <td>55 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>830</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	371	45 %	Mujeres	459	55 %	TOTAL	830	100 %	
Hombres	371	45 %								
Mujeres	459	55 %								
TOTAL	830	100 %								
3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.										
3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios										
3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se aprecian desigualdades										
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR										
4.1. LEGISLACION A INCLUIR										
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR										

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Mejorar la competitividad del Sistema Universitario de Canarias, promoviendo la cualificación de los recursos humanos a niveles de calidad homologables en el Espacio Europeo de Educación superior y buscar el logro de la excelencia en segmentos clave del desarrollo socioeconómico de Canarias.		

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322H MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL		DOTACIÓN ECONÓMICA			
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>FINALIDAD</p> <p>Preparar profesionales que desarrollen su actividad de forma rentable y sostenible, de acuerdo con las pautas marcadas por las políticas agrarias y de desarrollo rural de la UE, manteniendo el mundo rural en niveles de mayor y mejor cualificación profesional, mejorando el nivel de vida en las zonas rurales., garantizando la igualdad de oportunidades de las mujeres , eliminando los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales.</p> <p>OBJETIVOS</p> <p>Potenciar las condiciones para el desarrollo del tejido social y la calidad de vida, de las personas vinculadas al sector primario, facilitando la incorporación de mujeres y hombres al sector.en igualdad de condiciones.</p> <p>4 Formar a personas jóvenes en materia agraria y agroalimentaria. reduciendo las brechas de género</p> <p>5 Mejora continua y reciclaje de profesionales ya existentes en el sector</p> <p>6 Garantizar unas instalaciones modernas y competitivas en las Escuelas de Capacitación Agraria y de las zonas de Prácticas</p>					
1.3 SUBPROGRAMAS MAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/ PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	96613301 ECA ARUCAS				278.952,00	
	96613302 ECA LOS LLANOS DE ARIDANE				378.486,00	
	96613303 ECA TACORONTE				786.000,00	
TOTAL		838.902,00		1.448.438,00		
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE AGRICULTURA. SERVICIO DE CAPACITACIÓN AGRARIA					
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA.					
2.VALORACIÓN EL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p>				
	Datos					

	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Reducir la brecha de género en la formación reglada y ocupacional	Reserva de plazas en formación ocupacional	número de mujeres que realizan los cursos	
		Dar un punto extra en la baremación de las solicitudes de plaza de residencia	número de mujeres que acceden a la Residencia escolar	
		Formación del profesorado y alumnado en igualdad	numero de acciones formativas realizadas	1.000,00
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa presupuestario financia la actividad del Servicio de Capacitación Agraria, que por medio de sus tres centros docentes, dependientes de la CAGP, ejecuta un programa educativo encuadrado en la Formación Profesional de la familias Agraria e Industrias Alimentarias. El objetivo de los distintos niveles de actividades formativas es preparar profesionales que desarrollen su actividad de forma rentable y sostenible , de acuerdo con las pautas marcadas por las políticas agrarias y de desarrollo rural de la UE , manteniendo el mundo rural en niveles de mayor y mejor cualificación profesional, mejorando el nivel de vida en las zonas rurales.</p> <p>El programa 322H permite cubrir un alto porcentaje de la oferta formativa Canaria de Formación Profesional, así como de la requerida para alcanzar la cualificación profesional exigida para solicitar ayudas para la modernización de explotaciones agrarias o para la incorporación de jóvenes agricultores al sector.</p> <p>Se incluye también la homologación de cursos considerando que existen iniciativas de particulares y entidades, con arraigo e intereses en el sector, que organizan y ejecutan acciones formativas en materia agraria que puedan requerir el reconocimiento de este departamento.</p> <p>Por otra parte, a través de este programa se afrontan inversiones destinadas al mantenimiento y modernización de las instalaciones de las Escuelas de Capacitación Agraria y campos de prácticas constituyendo uno de los pilares sobre los que se sustenta la calidad de la formación.</p> <p><u>Objetivo:</u> mejorar el nivel de vida y el desarrollo de las zonas rurales a través de la cualificación profesional, rentable, sostenible y coherente con las políticas de desarrollo rural europeas.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad.</p> <p>ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <p>Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, cuya competencia principal es la supervisión del cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con las mujeres y las niñas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984.</p> <p>Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3).PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD</p> <p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y el artículo 8 del TFUE. eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través «integración de la dimensión de género»).</p>			

	<p>Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.</p> <p>Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019), entre las que se identifican los marcos normativos que sustentan esta Recomendación y en la que se define el sexismo, incluido el discurso de odio sexista. Aporta directrices para la prevención y medidas para su aplicación. Herramientas generales para su abordaje (legislación y políticas, medidas de sensibilización) y medidas específicas en distintos sectores, incluido el sector público.</p> <p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible.</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, (...).</p> <p>5.5.1 Impulsar la participación plena y efectiva de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, política y laboral, reduciendo progresivamente el diferencial con la participación de los hombres.</p> <p>5.b.1 Mejorar el acceso de toda la población al nuevo entorno digital, así como su uso, evitando la brecha digital tanto por razones económicas como de género.</p> <p>ÁMBITO ESTATAL</p> <p>Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados en los actos de Beijing+20, en 2014.</p> <p>Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Art. 4 Integrar del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas</p> <p>Art. 11 Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres</p> <p>Art. 14.11 Garantizar un uso no sexista del lenguaje, las representaciones, las titulaciones y denominaciones profesionales en el ámbito de la FP .</p> <p>Art. 15 Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo transversal de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas</p> <p>Art. 20</p> <p>Integrar el enfoque de género a los sistemas de información.</p> <p>Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realizar un análisis de las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género.</p> <p>Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen</p> <p>Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</p> <p>Art. 21 Cooperar con la Administración General del Estado para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias.</p> <p>Arts. 33-35 Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones</p>
--	---

	<p>Art. 51.g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p> <p>Art. 4.5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.</p> <p>Art. 7. Formación inicial y permanente del profesorado.</p> <p>Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. • Anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS Estatuto de Autonomía.</p> <p>Artículo 17. Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional. 2. Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas. <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Art.5 Transversalidad de género. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.</p> <p>Art. 6 Informe de evaluación de impacto de género.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. 2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas. 3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los
--	--

	<p>sexos.</p> <p>Art.10 Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Art. 12 Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.</p> <p>Art.13 Contratación pública</p> <p>1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.</p> <p>2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.</p> <p style="text-align: center;">Ley 2/21, de 7 de junio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p> <p>1.2. Estrategias, planes y documentos clave PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Acción Europeo 2020/2025 <p style="padding-left: 40px;">Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/21</p> <p style="padding-left: 40px;">Estrategia Canaria de Transición Igualitaria.</p> <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales.</p> <p>Mandatos sectoriales de igualdad.</p> <p>ESTATAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. <p>Art 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.</p> <p>Art 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres. El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Art. 24 Integración del principio de igualdad en la política de educación.</p> <p>Art. 30.2 En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género. <p>Artículo 4.5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.</p> <p>Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.</p>
--	--

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

PREÁMBULO:

Se fomentarán de manera transversal la educación para la salud, incluida la afectivo-sexual, la igualdad entre hombres y mujeres, la formación estética y el respeto mutuo y la cooperación entre iguales.

Disposición adicional vigésima quinta. Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

4. Las Administraciones educativas impulsarán el incremento de la presencia de alumnas en estudios del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, así como en las enseñanzas de formación profesional con menor demanda femenina. Del mismo modo, las Administraciones educativas también promoverán la presencia de alumnado masculino en aquellos estudios en los que exista de forma notoria una mayor matrícula de mujeres que de hombres.

- **Anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.**

Art.3. Principios generales:

c) Garantía a todas las personas, en condiciones de igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.

h) Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, equidad e inclusión.

i) Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales.

Art 4. Derechos individuales y sociales

e) La formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales con igualdad de oportunidades e igualdad de trato, que establece la Carta Social Europea (revisada)

Art. 6. Objetivos.

Son objetivos del sistema de formación profesional:

11. El fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desarrollo del proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres.

Art. 25. Destinatarios de ofertas de formación.

2. Se promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género.

Artículo 60. Tutor o tutora dual del centro.

2. El tutor o tutora dual del centro educativo o de formación se ocupará de:

e) Velar por que en el desarrollo del proceso de formación se tome en consideración el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Art. 62. Equipo docente.

1. El equipo docente del centro de formación profesional será el responsable, en relación con la fase dual de empresa u organismo equiparado, de:

d) Promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a lo largo del desarrollo del proceso de formación.

AUTONÓMICA

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Art. 4.7 La promoción del 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.

	<p>Art.11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Art.11.2 Se realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.</p> <p>Art.30.2 Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible .</p> <p>Art.30.5 Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Art.59.1 Los poderes públicos de Canarias integraran la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Art. 59.2 Los poderes públicos de Canarias desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Así mismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.</p> <p style="text-align: center;">Ley 2/21, de 7 de junio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p> <p>Art 36. Acciones de formación y divulgación.</p> <p>1. El Gobierno de Canarias, a través de la consejería competente en materia educativa impartirá al personal docente, no docente y de servicios, formación y asesoramiento adecuados, debiendo incorporar la diversidad afectivo-sexual y de género en los cursos de formación y que analice cómo abordarla en el aula y en el centro educativo para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas con prejuicios o discriminatorias dentro del sistema educativo basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier expresión o identidad de género o característica sexual.</p> <p>Art.42.5 Las administraciones públicas canarias y los organismos públicos a ellas adscritos se asegurarán de que no se produzca en el ámbito de la contratación y de la subvención pública discriminación por razón de identidad o expresión de género o de características sexuales, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p> <p>MANDATOS TRANSVERSALES APLICABLES</p> <p style="text-align: center;">Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. - Art.11. Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres . - Art.14.11. Uso no sexista del lenguaje. - Art.15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres e Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen - Art. 20 Adecuación de las estadísticas y estudios lo que implica: Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realizar un análisis de
--	---

	<p>las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género.</p> <p>Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención</p> <p>- Arts. 33-35. La igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público mediante condiciones especiales. De igual forma, en los planes estratégicos de subvenciones se podrán adoptar, en el ejercicio de sus competencias, y por razón de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.</p> <p>- Art. 51. Capacitar en igualdad de género del personal de la administración pública implicado en el diseño, ejecución y evaluación de la política y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública.</p> <p>Transversalidad de género. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo (Art. 5)</p> <p>Informe de evaluación de impacto de género. (Art. 6)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. 2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas. 3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos <p>Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas. (Art. 10)</p> <p>Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (Art. 12)</p> <p>Contratación pública. (Art. 13)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. 2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o
--	--

	<p>desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público .</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>INTERNACIONAL Plan Acción Europeo 2020/2025</p> <p>Los objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>ESTATAL Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/21</p> <p>Tres objetivos estratégicos de carácter prioritario:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; (iii) Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. <p>A estos se suman otros tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> (iv) Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; (v) Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; (vi) Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno. Todos ellos esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. <p>AUTONÓMICO Estrategia Canaria de Transición Igualitaria</p> <p>Con ella, el Gobierno de Canarias pretende hacer de la igualdad un eje transversal en nuestras políticas y nuestras acciones. Para ello propone generar las estructuras necesarias, potenciar el camino y establecer dinámicas que finalmente nos lleven a que la población canaria desarrolle hábitos de igualdad mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos concretos en función de género, edad, territorio, actividades Impulso de la formación en materia de perspectiva de género en los centros educativos (alumnado y personal docente) y también en la Administración Pública,
--	--

	<p>al personal para el desarrollo de un trabajo profesional en este ámbito.</p> <p>Uso de un lenguaje no sexista a través de los formularios y cualquier tipo de comunicación que se haga desde cualquier administración de la Comunidad Canaria.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género. ➤ Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad. ➤ Hacer un uso no sexista del lenguaje. ➤ Sensibilizar sobre el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género. ➤ Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en los órganos de dirección y decisión. ➤ Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación. ➤ Aplicar la transversalidad de género en todas las actuaciones.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Los datos que más afectan a nuestra Ficha son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de las mujeres en la Enseñanza reglada en las Escuelas de Capacitación Agraria de Canarias. . • Participación de las mujeres en la formación ocupacional. • Presencia de la mujer en terreno profesional o laboral. Sobre todo en la incorporación al sector. • Presencia de la mujer en el profesorado, en los órganos de representación de las escuelas y en los órganos directivos. • Presencia de las mujeres en la concesión de ayudas en el sector. <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Analizamos los ejes de desigualdad que se adjuntan en anexo. Dentro de la formación agraria se imparten cursos de formación ocupacional para dar preparación en temas muy concretos a trabajadores del sector . Podemos ver que en cualquiera de las tres Escuelas de Capacitación donde se imparten entre 15 y 25 cursos de formación al año, la media de participación de la mujer ofrece brechas que van desde 42,58 en Los Llanos de Aridane hasta 23,39 y 27,6 en Tacoronte. Todas las brechas han disminuido y más significativamente en Arucas y Tacoronte respecto a los datos del 2020. Creemos que se debe al refuerzo de la formación on-line que ha sido muy positiva para la conciliación y a la medida de otorgar un punto extra a la mujer en la prioridad para la formación cuando las plazas son limitadas.</p> <p>Respecto a la Formación Reglada.</p> <p>En las tres escuelas de capacitación agraria ubicadas en las islas se aprecia una brecha de participación de la mujer , Arucas tiene una brecha del 9,20, Los Llanos de Aridane una brecha del 53,48, y Tacoronte 56,88. Habiendo disminuido significativamente en Arucas y</p>

Los Llanos respecto al año anterior y en Tacoronte ha subido levemente. Por lo que estamos contentos con las acciones realizadas que están consiguiendo resultados positivos.

Si observamos la participación de la mujer en la enseñanza de Formación Profesional por islas de todas las especialidades, la isla con mayor brecha de género es Fuerteventura con un valor de 81,8. El resto de islas presentan brechas entre 42,4 y 63,6, lo que demuestra que la participación de la mujer es muy inferior a la del hombre en la enseñanza profesional reglada.

Si analizamos los datos de presencia de mujeres en la formación profesional en los diferentes grados, la mujer está más presente en los grados superiores, con una brecha 0,77 que en los títulos de grado medio con brecha de 18,38.

La representación de mujeres en el propio **Servicio de Capacitación Agraria** es la siguiente: Servicios centrales somos 5 mujeres y un hombre. Siendo todos los cargos de responsabilidad para mujeres.

En las **Escuelas de Capacitación Agraria** la presencia de mujeres es :

- Tacoronte 15 profesoras/as
- Arucas 3 profesores/8 profesora
- Los Llanos 10 profesores /4 profesoras

Tacoronte brecha es de 0 para el profesorado, en **Arucas** del -45,45 y en **Los Llanos de Aridane** 42,9. Hay que reseñar que a estas plazas se accede por concurso de méritos o por las listas de sustituciones.

Para puestos directivos y cargos de responsabilidad en Tacoronte hay 1 mujer frente a tres hombres, en Los Llanos 4 hombres y en Arucas 3 mujeres y un hombre.

En los **Consejos de Centros** la brecha es 18,8 para Los Llanos, 7,69 para Tacoronte y 23,81 para Arucas. , Habiendo disminuido respecto al año anterior. por las acciones que llevamos a cabo de primar la elección de mujeres en los cargos que había que renovar.

La brecha en las titulaciones o egresados es de 80 puntos

Presencia de la mujer en terreno profesional o laboral

La población ocupada en el sector agrario tiene una representación de mujeres con brecha de 11,55, hay mayor población masculina ocupada que población femenina y en cuanto a la presencia de la mujer en las explotaciones agrícolas como titulares de las mismas los datos son :

Hombre titular de la explotación la brecha de género es 62,29 y si la mujer es titular la brecha es de 2,9, dejando claro que el hombre siempre ocupa puestos de responsabilidad mientras que las mujeres empresarias en el sector agrario son minoría. Las mujeres ocupadas representan minoría en todos los sectores económicos, excepto en Servicios, con **brechas negativas** de género que van desde los **38,86 puntos (Agricultura)**, a los 52,50 (Industria) y los 88,69.

En cuanto a las solicitudes de ayudas y subvenciones en el sector, la participación masculina ha sido significativamente superior resultando una brecha media de 48 puntos porcentuales. Estos datos se asemejan a las afiliaciones a la seguridad social por cuenta propia en la que se constató una brecha media de 45 puntos porcentuales.

Con el fin de valorar si ha existido discriminación directa o indirecta durante el procedimiento, de manera que resultara beneficiado un sexo frente a otro, en la distribución de estos recursos, la CAGP realizó un estudio y se revisaron las concesiones de subvención medias de las últimas dos convocatorias segregadas por sexo . Es destacar que las convocatorias analizadas (2014 y 2017) pertenecen a dos periodos de programación distintos y que el planteamiento de la subvención varía de uno a otro, siendo el primero una subvención a la inversión por costes reembolsables y la segunda una prima a tanto alzado según el plan empresarial presentado y la tipología de explotación en la que se instalaba la persona solicitante, siendo más cuantiosa la subvención en el programa actual. En síntesis podríamos concluir que as convocatorias de subvenciones analizadas no presentan discriminación hacia la mujer a la hora de su concesión, ni en los importes medios concedidos, ni a las personas beneficiarias, ni en el tamaño de las explotaciones en las que se instalan. Pero si que perpetúan el acceso al mundo de la empresa agraria y al trabajo por cuenta propia, al hombre frente a la mujer según los datos disponibles acerca de la titularidad de las empresas del sector agrario

Partiendo que en el año 2019 fue cuando de modificaron las bases generales del PDR, puntuando de forma positiva a la mujer (dato que nos permite hacer los filtros ahora) sólo se han concedido la convocatoria del año 2021 y 2022 (tiene dos anualidades) con ese criterio. Por lo tanto, los datos que te podemos facilitar, donde la formación agraria es necesaria para obtener la ayuda son:

Para la conv. 4.1/AGR-2021 (ayuda a la mejora en las inversiones de las explotaciones agrarias):

- Total de concedidos: 414
- Concedidos, que a su vez, han puntuado positivamente por el baremo por ser mujer: 151.

-Para la conv. 6.1/AGR-2021 (creación de empresas por jóvenes agricultores):

Total de concedidos: 106

- Concedidos, que a su vez, han puntuado positivamente por el baremo por ser mujer: 48

- **Reconocimiento**

Desde la la CAGP se ha creado el Premio a la Mujer Rural Canaria desde el 2017. Pero consideramos que es una buena iniciativa , pero sigue siendo insuficiente. También desde el 2017 se estableció la titularidad compartida de las explotaciones agrarias para favorecer la visibilidad, pero no ha tenido el alcance que se creía.

- **Imagen, roles y estereotipos**

El mundo de la empresa agraria tradicionalmente ha sido liderado por el hombre y la mujer a pesar de su participación, tiene establecidas tareas de baja cualificación y remuneración dentro de la empresa, por tanto el rol de la mujer en el sector agrario ha sido claramente en puestos de menor categoría profesional.

- **Grado de compromiso con la igualdad**

La CAGP dentro del Plan Modernización, contempló la creación de un equipo de trabajo que trabajara en perspectiva de género. El servicio de Capacitación agraria ha participado activamente en este equipo, y varias personas han recibido formación específica sobre transversalidad y presupuestos, impacto de género, y estrategias de igualdad en las aulas. También el profesorado de las Escuelas ha recibido formación.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios .

Ha mejorado mucho la búsqueda de información respecto al año pasado, al tener el Servicio la Plataforma GESFORCOR donde podemos obtener datos de formación ocupacional desagregada , a la labor de información a todo el personal de las escuelas y del Servicio de la importancia de recoger datos desagregados y a la labor del ISTAC que ofrece en su página web mucha información y es más fácil de obtener que en años anteriores.

Sería deseable disponer de datos relativos al impacto que la obtención de las certificaciones tiene sobre la incorporación de las mujeres al tejido empresarial a través de la concesión de ayudas.

También este año las escuelas han colaborado en un estudio de la Agencia Canaria de Calidad Universitaria y se han hecho encuestas para recabar información sobre situación laboral de las personas que titularon el año anterior. Lo cual nos será muy útil cuando año a año veamos evolución. Si consideramos un éxito de la labor de las escuelas que las personas continúen estudiando, que estén trabajando o que hayan mejorado su situación laboral, sería un 49,3 de los encuestados. para hombres y 46,7 para mujeres. Siendo la brecha de 2,6 puntos.

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados.

Las mujeres son minorías en todos los sectores económicos excepto en Servicios, con brechas significativas en áreas como agricultura (38,86 puntos), industria (52,50) o la construcción (88,69). Las mujeres aún son minoría en la población activa (46,31%) y ocupada (46,31%), pero además lideran los trabajos a jornada parcial (69,73%), mientras que son ellos mayoría entre quienes trabajan a jornada completa (57,42%).

Los ingresos medios de las mujeres también son inferiores en el conjunto de ocupaciones analizadas en este informe, con una brecha global de género de 14,1 puntos porcentuales. La brecha más alta se localiza en el área de servicios personales, protección y seguridad (33,56 puntos), seguida del comercio (23,7 puntos) y contabilidad y administración (18,90 puntos). Los hombres ganan sistemáticamente más que las mujeres, lo que permite, no solo un poder adquisitivo inmediato superior, sino una generación de pensiones a su vez superior a la de las mujeres”, detalla el estudio. Las desigualdades salariales además no se localizan generalmente en el salario base, sino en los complementos, sujetos a factores subjetivos y a la clasificación de las ocupaciones, marcada por prejuicios.

La representación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad canaria aún presenta notables diferencias. Según el informe anual del Instituto Canario de Igualdad (ICI) sobre las brechas de género en el Archipiélago, ellas tienden a estar menos representadas en sindicatos, asociaciones profesionales o de empresariado y en partidos políticos, pero también en asociaciones deportivas y de ocio. Los hombres, sin embargo, copan estos espacios en cifras que van desde un 52,9% a un 64,1% en el caso de formaciones políticas. Las mujeres, por su parte, siguen teniendo mayor presencia en asociaciones religiosas (67,2%), solidarias (60,46%) o vecinales (54,12%).

Respecto a nuestro programa presupuestario hay brechas significativas en los Ciclos formativos, siendo la más alta en Tacoronte. También en la formación ocupacional siendo la más alta la de Los Llanos y hay brechas en el profesorado , cargos directivos y Consejos de Centros.

Sin embargo si los comparamos con los datos del año anterior , hemos conseguido disminuir las brechas en todos los ámbitos. Lo cual significa que las acciones tomadas están surgiendo efecto y tenemos que seguir trabajando en ese línea.

En resumen, en nuestro ámbito de actuación se aprecia:

- Invisibilización del trabajo de las mujeres en el mundo rural.
- Falta de reconocimiento social y económico del trabajo de la mujer.
- Falta de reconocimiento profesional de las mujeres.

	<ul style="list-style-type: none"> • Adscripción sexista de roles. • Bbrecha de género en la formación y acceso de la mujer al empleo agrario. • Masculinización rural del campo actual. • Baja representación de la mujer en los órganos de poder y en organizaciones relevantes agrarias. 		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	Creemos que la legislación es bastante extensa.		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Disminuir brecha de género en la formación reglada y ocupacional		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

ANEXO 1. EJES DE DESIGUALDAD

OBJETIVO	INDICADORES	ACCIONES	INDICADORES
Aumentar el número de mujeres en el sector incrementando el porcentaje de la participación de mujeres en los procesos de capacitación o formación ocupacional favoreciendo el acceso de las mismas a las ayudas	% de incremento de la presencia de mujeres	En el baremo de la Resolución de convocatoria de plazas de residencia para las Escuelas, se contemplará dar un punto adicionales por ser mujer.	% de puntos del baremo respecto a los hombres
		Reserva de plazas a mujeres en los cursos ocupacionales cuando haya más solicitudes que plazas.	% de plazas reservadas
		Celebración de talleres/jornadas para la concienciación y sensibilización del profesorado y alumnado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Nº de talleres % de profesorado participante por sexo % de alumnado participante por sexo
		Modificación de los horarios de algunos de los cursos que se celebrarán en las ECAs se hagan con jornadas de tarde y mañana en diferentes semanas que permitirán la conciliación de la vida laboral con la familiar.	% de cursos rotan horario
		Realización de cursos en versión on-line para favorecer la formación en todo el archipiélago que permitan la conciliación.	% de cursos on-line Nº de mujeres y nº de hombres participantes
		Realización de talleres/jornadas para la concienciación y sensibilización del alumnado en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Nº de talleres/jornadas % de alumnado participante por sexo
		Celebración de Jornadas de convivencia en las ECAs. incluyendo actividades sobre igualdad.	Nº de acciones de convivencia realizadas % de mujeres participantes % de hombres participantes
Estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en coordinación y órganos de participación	Grado de reducción de la brecha de género	Estimulo de la participación equilibrada de las mujeres en el proyecto Interreg-Mac para el período 2019-2021 denominado APOGEO (Agricultura de Precisión para la Mejora de la Producción Vitícola en la Macaronesia), con el código: MAC/1.1.b/226.	% de mujeres participantes
		Incremento de la participación de las mujeres en los órganos colegiados de las escuelas (Consejos de Centro)	
Favorecer la incorporación de las mujeres rurales al mundo laboral.	% de incremento en la incorporación de mujeres rurales en el mundo laboral	Incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos de la CAGP a través de la Secretaría General Técnica con lo que los nuevos contratos que se suscriban % y tipo de cláusulas de igualdad introducidas	
Adaptar los sistemas de información a la normativa vigente en materia de igualdad	% de sistemas adaptados	Desagregación de datos por sexo	% de aplicaciones que contienen el campo sexo
		Uso del lenguaje no sexista en todos los procedimientos, resoluciones etc.	% de documentos que desag

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322 J Formación Profesional Marítimo Pesquero		DOTACIÓN ECONÓMICA			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario financia la actividad del Servicio de Estructuras Pesqueras, que, por medio de sus dos centros docentes, dependientes de la CAGP, ejecuta un programa educativo encuadrado en la Formación Profesional reglada y no reglada de la familia profesional Marítimo Pesquera. Se incluye, además, de manera complementaria con el programa 415B Estructuras Pesqueras, la formación náutico-recreativa y su entorno.</p> <p>Con el mismo se pretende alcanzar la adecuada formación del profesional del sector marítimo y pesquero, asegurando su continuidad, su formación en las nuevas tecnologías a bordo de los buques y en tierra, un trabajo más seguro y más digno en la mar, una pesca más responsable, y la mejora, en definitiva, del nivel de vida de las personas que forman parte del sector marítimo y pesquero.</p> <p>El programa 322J permite cubrir la oferta formativa Canaria de Formación Profesional reglada de la familia Marítimo Pesquera formada por los ciclos formativos de grado medio para patrones de litoral, mecánicos navales y los técnicos en cultivos acuícolas y en operaciones subacuáticas e hiperbáricas y grado superior para patrones de altura, mecánicos mayores navales y técnico superior en acuicultura. Formación toda esta regulada por la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes</p> <p>El programa 322J permite también cubrir la formación profesional no reglada encaminada a la obtención de los títulos profesionales del sector pesquero necesarios para desarrollar la actividad de Marinero Pescador, Patrón Local de Pesca, Patrón Costero Polivalente y Capitán de Pesca, además de las diferentes titulaciones de buceo profesional (buceador básico), dependientes todos ellos de nuestra Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca.</p> <p>El programa permite cubrir la formación dependiente del Ministerio de Fomento sobre cursos de radiocomunicaciones y certificados de especialidad necesarios para el embarque en materias tan variadas como la seguridad en todas sus acepciones y los marineros de puente y de máquinas.</p> <p>Y, por último, en materia de formación náutico-recreativa y su entorno se incluye en este programa la realización y control de los exámenes para el acceso a titulaciones para el gobierno de embarcaciones de recreo. Se complementa, asimismo, con las actividades de inspección necesarias al objeto de comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa reguladora por parte de los centros de enseñanzas náuticas de recreo; centros de buceo deportivo-recreativo y escuelas deportivas náuticas.</p> <p>Este horizonte dibuja los siguientes <u>Objetivos</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Impulso de los Ciclos formativos (educación reglada específica). . Fomento de los estudios profesionales no reglados o “de adultos” y “de especialización” con mejora continua y reciclaje de profesionales ya existentes en el sector. . Garantizar unas instalaciones modernas y competitivas en los Institutos de Formación Profesional Marítimos Pesqueros como en las zonas de Prácticas. 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	CAP. 1 Personal					
	13409402 CONTINGENCIAS Y					

	CURSOS			
	97613802 INSTITUTO POLIVALENTE DE F.P. MARÍTIMO PESQUERO DE CANARIAS			
	97613801 INSTITUTO DE F.P. MARÍTIMO PESQUERO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE			
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA. SERVICIO DE ESTRUCTURAS PESQUERAS			
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA			
2.VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
	Datos	En la memoria presupuestaria nos dice que es necesario continuar con las acciones y objetivos que se encuentran en la ficha de análisis de género y valoración del programa presupuestario 322J.		
	Objetivos Aumentar la presencia de mujeres en las enseñanzas de pesca en un 2%	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio de presencia de mujeres y hombres, cada año en los ciclos formativos y enseñanzas de pesca. - Modificación de la baremación de acceso a los cursos de pesca, estableciendo algún criterio de prioridad para las mujeres. - Continuar con las charlas para el alumnado en el módulo de FOL que mejore el conocimiento y las oportunidades del sector. 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio. - Baremo modificado. - Nº de charlas y nº participantes (mujeres y hombres) 	<p>Presupuesto</p>
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	Ver apartado 1.2
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p><u>Ámbito Estatal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. - Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. Revisados en los actos de Beijing +20, en 2014. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. - Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. (acción favorecer en la baremación a los cursos de pesca y de fomento que tengan prioridad las mujeres) - Artículo 11. los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (acción favorecer en la baremación a los cursos de pesca y fomento que tengan prioridad las mujeres) - Artículo 20. Para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas. (estudios de los 5 últimos años en los ciclos formativos, pesca y cursos y certificados de especialidad y náutica recreativa e informar de la necesidad que esto se recoja de aquí en adelante con las aplicaciones para ello). - Artículo 33-35. Establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. (cláusulas de igualdad para las empresas contratadas). - Artículo 51. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional (cursos de formación para el profesorado y charlas para el alumnado en el módulo de FOL). - Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación. (atención especial en los currículos y programaciones. La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. formación inicial y permanente del profesorado. La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes). - Artículo 14.11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. (revisión de la documentación que llega a alumnado) - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género. - Artículo 4.5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en

	<p>el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado. <p>Comunidad Autónoma de Canarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estatuto de Autonomía de Canarias. - Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. <p>- Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, La adopción de 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. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa. Coeducar consiste en desarrollar todas las capacidades, tanto de niñas como de niños, a través de la educación. Supone eliminar estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas y los niños, los chicos y las chicas, las mujeres y los hombres. Cada niño o cada niña tiene derecho a ser diferente, por lo que es necesario educar valorando las diferencias individuales y las cualidades personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas. Realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. - Artículo 12.2. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos - Artículo 13. Contratación pública. Planes de igualdad o cláusulas para adjudicación del contrato. - Artículo 15 al 21. Principios de igualdad en la enseñanza no universitaria, promoción de la igualdad de género en los centros, transversalización principio de igualdad en el currículo, los libros de texto, formación del profesorado. Atención especial en los currículos y programaciones. La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos. formación inicial y permanente del profesorado. La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. <p>Artículo 40. Objetivos. 1. La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan: e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Disposición adicional vigesimoquinta. Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 19/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la educación. - Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación

	<p>general de la formación profesional del sistema educativo.</p> <p>- Artículo 3. 2. La formación profesional también fomentará la igualdad efectiva de oportunidades para todos, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Comunidad Autónoma de Canarias:</p> <p>- Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria.</p> <p>- Artículo 3. d). Principio del sistema educativo canario la coeducación y la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.</p> <p>- Artículo 27.4. Con objeto de favorecer la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el currículo de las diferentes enseñanzas contribuirá a la superación de las desigualdades por razón de género</p> <p>- ORDEN de 9 de octubre de 2013, por la que se desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a su organización y funcionamiento</p> <p>- Ley 15/2019, de 2 de mayo, de modificación de la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias.</p> <p>- Artículo 2. K). Promover la participación de las mujeres en el marco de los sectores de la pesca y la acuicultura.</p> <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020.</p> <p>- Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020) de la Secretaría General de Pesca del Mº de Agricultura, alimentación y Medio ambiente.</p> <p>Ambos recomiendan intervenir activamente en el programa para garantizar el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres</p> <hr/> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☑</p> <p>Acciones positivas</p> <p>☑ Desagregación de datos por sexo</p> <p>☑ Ruptura del Rol de género</p> <p>☑ Uso lenguaje no sexista</p> <p>☑☑ Cláusulas de igualdad en contratación</p> <p>☑☑ Fomento de la paridad en la representación.</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Datos recogidos del IFPMP Santa Cruz de Tenerife.</p> <p>Participación.</p> <p>Los Institutos de Formación profesional imparten enseñanza reglada a través de los ciclos formativos de grado medio y grado superior en diferentes especialidades. Los datos reflejados en el Anexo 1 han sido recogidos manualmente y pertenecen al IFPMP de Santa Cruz de Tenerife en los cursos académicos siguientes, solo para el alumnado que titula en las diferentes especialidades, 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021. Estos datos analizados demuestran claramente una mayor participación de hombres que de mujeres en la enseñanza reglada. La tendencia es la misma que en años anteriores.</p> <p>Los Institutos de Formación profesional imparten también enseñanza no reglada a</p>

través de los cursos de pesca, los datos reflejados en el Anexo 2 han sido recogidos manualmente y pertenecen al IFPMP de Santa Cruz de Tenerife en los cursos académicos siguientes, solo para el alumnado que titula en las diferentes especialidades 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021. Estos datos analizados demuestran una mayor participación de hombres que de mujeres en las enseñanzas no regladas. La tendencia es la misma que en años anteriores.

Profesionales

Profesorado de FP y Enseñanza No reglada por Departamento (Anexo 3).

Los institutos de FP Marítimos Pesqueros tienen profesorado de la Consejería de Educación y de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca. El personal de Pesca suele ser el mismo todos los años, pero el de educación puede variar. El que se refleja en el anexo 3 corresponde al curso escolar 2019/2020 y podemos decir que la brecha es del -6 no es relevante para el análisis. Comentar que entre el personal de la Consejería de Pesca la brecha sube al -31,25 y entre el personal de Educación es de -5,88. Para el curso escolar 2020/2021 el número de docentes ha aumentado debido a la emergencia sanitaria y podemos ver que pasa de -6 a -11 la brecha.

Representación

Tutores de FP y Enseñanza No reglada (**Anexo 4**)

Examinando el Anexo 4 nos encontramos que en los institutos de FP Marítimo Pesquero la mayor diferencia se da entre los cargos directivos. Hay que tener en cuenta que sólo pueden acceder a estos cargos personal de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca que es donde más brecha existe llegando al -31,25. Habría que plantearse poder tener cargos directivos como la Jefatura de estudios de la Consejería de educación.

Imagen, roles y estereotipos

El mundo de la empresa pesquera tradicionalmente ha sido liderado por el hombre. La mujer a pesar de su cada vez más alta participación tiene establecidas tareas de baja cualificación y remuneración dentro de la empresa, por tanto, el rol de la mujer en el sector pesquero ha sido claramente en puestos de menor categoría profesional. Las mujeres con mayor formación, fundamentalmente universitaria, tienen mayores posibilidades de entrar en espacios tradicionalmente masculinos (como ha ocurrido en el sector de la construcción). A mayor formación mayor inserción.

En este sentido, y según el sector, la igualdad de oportunidades se da en mayor medida en aquellos espacios de mayor nivel tecnológico, así como en los centros donde se desarrolla una importante labor de investigación o un trabajo de carácter más especializado.

Tal y como se concluye en el Diagnóstico sobre la situación de la mujer en la pesca, realizado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero en 2017, esta reducida representatividad femenina a bordo en términos cuantitativos no es sólo atribuible a una causa, sino que se debe a una conjunción de factores, entre los que predomina la existencia de prejuicios vinculados a roles tradicionales de género, según los cuales el ámbito marítimo está reservado a los hombres, que han sido los que históricamente han salido a faenar, mientras las mujeres permanecían en tierra realizando otras actividades, a menudo también vinculadas al sector; incluso con una

	<p>implicación directa y esencial en la gestión de los barcos. Asimismo, permanecen ciertas ideas preconcebidas que ponen en cuestión, en muchos casos, la capacidad física y la aptitud de las mujeres para desarrollar a bordo el mismo trabajo que desempeñan los hombres.</p> <p>Por todo lo anterior, muchas mujeres con vocación, formación y cualificación marítimo-pesquera son conscientes de las malas perspectivas de carrera que existen en este ámbito, y del esfuerzo que supone hacerse un hueco en la pesca y ascender de rango, por lo que acaban renunciando y buscando otras salidas más factibles en la Marina Mercante, los buques de pasaje, el recreo profesional o el salvamento marítimo. En dichos segmentos es más habitual encontrar mujeres embarcadas y en puestos con mando.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Indicadas en el apartado anterior y en los anexos que acompañan a esta ficha.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Hemos encontrado muchas dificultades para encontrar datos, ya que no disponemos de programas específicos y se ha tenido que recoger algunos manualmente y sólo en uno de los Instituto de FP.</p> <p>Se detecta déficit de información sobre la participación de las mujeres en el sector. Tenemos dificultad de encontrar Estadísticas con datos desagregados. Creemos que hay escasez de Informes o estudios sobre la participación de la mujer en el sector en Canarias.</p> <p>Los cursos de formación son una herramienta indispensable para la incorporación al mundo laboral marítimo y pesquero y para la percepción de ayudas concedidas por la Consejería de Agricultura Ganadería y Pesca</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados A falta de tener los datos reales de los dos Institutos una vez unificados los criterios podemos adelantar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adscripción sexista de roles. • Existe brecha de género, negativa para las mujeres, en todos los ciclos formativos de la familia profesional marítima pesquera, así como en todas las enseñanzas de Pesca. • Masculinización del sector pesquero con una fuerte segregación ocupacional-horizonta dificultando el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones. • Infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de poder y decisión. Segregación vertical.
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	La señalada en el apartado 3.2
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Dada la situación analizada se trataría de garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres tengan mayores oportunidades para formarse en el sector y estimular una mayor representación de las mismas.

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Seguir Incorporando la igualdad de género en los objetivos de la memoria e incorporar los que se mencionan a continuación		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
<p>Aumentar la presencia de mujeres en las enseñanzas de pesca en un 2% e informar a Educación de hacerlo también en los Ciclos formativos.</p> <p>Fomentar la paridad entre mujeres y hombres en los puestos directivos o toma de decisiones</p> <p>Incorporar el principio de igualdad de género y la coeducación en la modalidad formativa marítima pesquera, fomentando un cambio de valores en los centros,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de presencia de mujeres y hombres, cada año en los ciclos formativos y enseñanzas de pesca. - Modificación de la baremación de acceso a los cursos de pesca, estableciendo algún criterio de prioridad para las mujeres. - Continuar con las charlas para el alumnado en el módulo de FOL que mejore el conocimiento y las oportunidades del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio. - Baremo modificado. - Nº de charlas y nº participantes (mujeres y hombres) 	
	<p>Estudio de los distintos órganos de representación y su composición para elaborar propuestas precisas que fomenten un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.</p>	<p>Estudio (identificación de la brecha en representación) Propuestas de cambio</p>	
	<p>Elaborar el reglamento orgánico de los Institutos haciendo alusión a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su concreción en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación permanente del profesorado en materia de igualdad. - Formalización y homogenización de la recogida de información desagregada por sexo - Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación técnica y de comunicación de los centros. - Revisión de currículos y programaciones para eliminar contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos, promoviendo la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos. - Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de las empresas que trabajan con los institutos. - Realización Plan de igualdad en los Institutos. 	<p>Reglamento elaborado y aprobado</p> <p>Nº y tipo de formaciones. % personal formado (MyH) Instrucción recogida de datos</p> <p>Instrucción uso de lenguaje</p> <p>Nº de programaciones, etc modificados</p> <p>Nº de contratos con cláusulas de igualdad</p> <p>Plan elaborado y aprobado</p>	

Anexo 1

CURSO ESCOLAR 2015 A 2021	Totales que titulan	Alumnos que titulan	%	Alumnas que titulan	%	Brecha
C.F.G.S. Organización del Mantenimiento de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	71	68	95,77%	3	4,23%	-91,54%
C.F.G.S. Transporte Marítimo y Pesca de Altura	80	71	88,75%	9	11,25%	-77,5%
C.F.G.M. Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	35	35	100%	0	0%	-100%
C.F.G.M. Navegación y Pesca de Litoral	50	47	94%	3	6%	-88%
C.F.G.M. Cultivos Acuícolas	39	32	82,05%	7	17,95%	-64,10%
C.F.G.M. Operaciones Subacuáticas e Hiperbáricas	54	50	92,59%	4	7,41%	-85,18%

Anexo 2

Capitán de Pesca						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
	6	6	100%	0	0%	-100%

Patrón Costero Polivalente						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
	34	34	100%	0	0%	-100%

Patrón Local de Pesca						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
	206	190	92,24%	16	7,76%	-84,48%

Marinero Pescador						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
	432	397	91,90	35	8,10%	-83,80%

Anexo 3

Departamento de Máquinas

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
8	6	75	2	25	-50

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
9	7	77,8	2	22,2	-55,6

Departamento Puente

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
9	6	66,7	3	33,3	-33,40

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
10	6	60	4	40	-20,00

Departamento seguridad

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
3	1	33,3	2	66,7	33,40

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
4	0	0	4	100	100

Departamento de biología Marina y acuicultura

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
3	1	33,3	2	66,7	33,40

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
4	2	50	2	50	0

Departamento Buceo

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	3	60	2	40	- 20,00

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	- 60,00

Formación y orientación laboral

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
2	0	0	2	100	100

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
2	0	0	2	100	100

Inglés

2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
2	0	0	2	100	100

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
2	1	50	1	50	0

Totales

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
32	17	53	15	47	- 6

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
36	20	55,5	16	44,5	- 11

Anexo 4. Representación

Tutores de FP y Enseñanza No reglada

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
15	9	60	6	40	-20

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
15	9	60	6	40	-20

Jefatura departamento

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
7	3	42,8	4	57,2	14,40

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
7	3	42,8	4	57,2	14,40

Cargo Directivo

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	-60

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	-60

Totales

Curso 2019/2020

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
27	16	59,25	11	40,75	-18,50

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
27	16	59,25	11	40,75	-18,50

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	324C Servicios Complementarios. a la Enseñanza no Universitaria			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				315.000€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se incluyen cantidades destinadas A SUFRAGAR EL MANTENIMIENTO Y LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LOS EOEP DE CANARIAS..					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	22901 Gastos de actividades docentes y formativas		X			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Ley Orgánica 3/2020, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ly Orgánica 2/2206, de 3 de mayo, de educación. Ley 672014, de 25 de julio, Canaria de Educación. El Decreto 89/2014 de 1 de agosto, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias. El Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias. El Decreto 25/2018, de 26 de febrero, por el que se regula la atención a la diversidad en el ámbito de las enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	OE1. Implementar medidas que favorezcan la equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	ACCIONES PARA LA ATENCIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO	N.º de alumnado atendido	315.000		
PILOTAJE TEA		N.º de alumnado atendido				
EQUIPOS EMOCIONES Y CONDUCTA		N.º de alumnado atendido				
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				

	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 324C Servicios Complementarios a la Educación se trata de un Programa Presupuestario clasificado respecto a la dimensión de género como un P2, pertinentes estratégicos para la igualdad de género.</p> <p>El objetivo principal del presente programa es ofrecer actividades y servicios complementarios a la educación. De acuerdo con el artículo 20 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, los servicios complementarios tiene como finalidad compensar las desigualdades sociales, permitiendo un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.</p> <p>Se incluyen la partida destinada a los gastos de los Equipos de orientación Educativa Psico-Pedagógica del área de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo.</p>	
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo)</p> <p>Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (BOC n.º 45, de 5 de marzo).</p> <p>Artículo 5: Transversalidad de género.</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género</p> <p>Artículo 15: Principio de igualdad en la educación. Principio general dirigido a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.</p> <p>Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (BOE n.º 282, de 20 de noviembre).</p> <p>La Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020</p> <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>El Artículo 3 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, establece entre los principios rectores del sistema educativo canarios: "La educación en y para la convivencia basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad, la construcción de una cultura de paz dirigida a la prevención de los conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres".</p> <p>Tanto el Decreto por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Canarias, en su artículo 3; como el Decreto 315/2015, de 28 de agosto, por el que se establece la ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma, de Canarias, en sus artículos 20 y 33, establecen que la implementación del currículo en la Comunidad Autónoma de Canarias se orientará, entre otros, a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos, y el respeto a la diversidad afectivo sexual, eliminando los prejuicios, los estereotipos y los roles en función de su identidad de género u orientación sexual; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; y la prevención de la violencia de género y el fomento de la coeducación".</p> <p>En el artículo 3 del Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, se establecen los principios</p>	

	<p>generales que guiarán la convivencia en el ámbito educativo de nuestra Comunidad Autónoma, estableciéndose entre ellos la igualdad, en el sentido de que todo el alumnado tiene los mismos derechos y deberes básicos sin más distinciones que las derivadas de su edad y de las enseñanzas que se encuentren cursando.</p>		
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>		
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>		
	<p>2.2.3 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en Instrucciones</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género</p>		
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de mujeres y hombres en la formación de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo organizada desde el EOEP. • Formación y empleo. Elaboración de programas, acciones formativas y proyectos de concienciación en aspectos relacionados con el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del plan de acción tutorial y Orientación educativa y profesional y adquisición de material educativo de referencia. • Imagen, roles y estereotipos. Campañas de concienciación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. • Grado de compromiso con la igualdad. Se trata de un programa altamente significado en la lucha por la igualdad en todos sus ámbitos. 		
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No constan</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No constan</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>			
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>			
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>			
	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	332A.- SERVICIOS BIBLIOTECARIOS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Los servicios bibliotecarios basarán sus actuaciones de acuerdo Estrategia para la puesta en marcha de la Ley 5/2019, de 9 de abril, de la lectura y de las bibliotecas de Canarias. Los ejes que conforman la estrategia son los siguientes:</p> <p>EJE 1: Cooperación y colaboración</p> <p>EJE 2: Comunicación</p> <p>EJE 3: Recursos humanos</p> <p>EJE 4: Sostenibilidad</p> <p>EJE 5: Promoción de la lectura</p> <p>EJE 6: Patrimonio bibliográfico</p> <p>EJE 7: Inspección y evaluación de servicios</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS MAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	206G0020 Informatización de servicios / Equipamiento para proceso de la información				254.278,00	
	206G0032 – Adquisición de fondos bibliográficos				150.000,00	
	216G0225 – Equipamiento bibliotecarios / Mobiliarios y enseres				10.000,00	
	20500 – Mobliario y enseres		6.000,00			
	22000 – Edificios y otras construcciones		45,000,00			
	22609 - Otros		9.000,00			
	22700 – Limpieza y aseo		268.184,00			
	22701 - Seguridad		131.974,00			
	23000 – Indemnizaciones por razón de servicio		12.000,00			

1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de Cultura y Deportes				
1.5.CONSEJERÍA	Educación, Universidades, Cultura y Deportes				
2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres			
	Datos	Desagregación por sexo Uso no sexista del lenguaje			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	Promover la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades culturales en la Comunidad Autónoma.	Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad	1		
		Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género	2		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input type="checkbox"/> Alto		
			<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo		<input type="checkbox"/> Bajo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	El III Plan Estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria 2019-2023, denominado "Bibliotecas en igualdad", tiene como finalidad contribuir a la igualdad de género y la atención a la diversidad como base para consolidar sociedades democráticas e igualitarias que atiendan los derechos de todas las personas. La posición estratégica de las bibliotecas públicas en el actual contexto es una realidad presente en los países más avanzados en el ámbito de las políticas sociales, alcanzando un consenso unánime en cuanto a su poder para generar cambios y transformaciones en la calidad de vida de las personas.				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas				

AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☑ Estadísticas e investigaciones de impacto de género ☑ Datos desagregados por sexo		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Estadísticas anuales de bibliotecas públicas, coordinadas por el Ministerio de Cultura y Deporte, en las que se desagregan los datos por sexo.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Ley 5/2019, de 9 de abril, de la Lectura y de las Bibliotecas de Canarias.		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Reducir la brecha existente en la profesionalización del sector bibliotecario con actividades y jornadas formativas.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	334A.- PROMOCIÓN CULTURAL			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				22.010.675,00		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	La Dirección General de Cultura ordenará su acción cultural a partir de tres consideraciones: a) el valor intrínseco de la cultura y derechos culturales de las personas; b) la creación de valor social, diversidad y cohesión comunitaria y c) los impactos económicos del funcionamiento del ecosistema cultural.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	184Go670.- Canarias Cultura en Red, S.A.			2.543.129,00		
	184Go697.- Canarias Crea			424.500,00		
	184Go698.- Programa de movilidad cultural			200.000,00		
	184Go699.- Joven Orquesta de Canarias			650.000,00		
	196Go359.- Infraestructura cultural				755.000,00	
	206Go061.- Equipamiento de espacios escénicos				45.000,00	
	197Go139.- Proyecto sigue la música					80.000,00
	216Go186.- Informatización gestión cultural				15.000,00	
	216197Go140.- Proyecto paralelo					730.000,00
	197Go141.- Proyecto Festival contemporáneo					200.000,00
	207Go010.- Apoyo al Festival de Música de Canarias					1.700.000,00
	207Go011.- Programa de desarrollo del sector audiovisual canario					692.346,00
	207Go018.- Programa de incentivos al sector cultural					7.000.000,00
	207Go019.- Desarrollo del Plan Canario de Cultura					136.454,00
	207Go020.- Programa de					1.500.000,00

	desarrollo de las Artes Plásticas y Visuales				
	207G0021.- Circuito y Producción de música en Canarias				500.000,00
	207G0022.- Circuito y Producción de teatro y danza				2.000.000,00
	207G0023.- Promoción de la cultura popular canaria				300.000,00
	207G0026.- Diversidad, igualdad y cultura				100.000,00
	207G0027.- Proyecto nuevos públicos nuevos mercados				290.000,00
	207G0041.- Estrategia audiovisual de Canarias				2.146.875,00
	207G0163.Federación de Bandas de Música				400.000,00
	207G0341.- Programación Casa de Los Coroneles				300.000,00
	Programación El Tanque				335.000,00
	Canarias en escena				2.000.000,00
	Comunicación cultural				1.000.000,00
	Federación Regional Folklóre				600.000,00
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Cultura				
1.5.CONSEJERÍA	Educación, Universidades, Cultura y Deportes				
2.VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres			
	Datos	Desagregación por sexo Uso no sexista del lenguaje			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	Promover la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades culturales en la Comunidad	Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad	1		
	Estadísticas e investigaciones con	2			

	Autónoma.	perspectiva de género		
				22.010.675,00
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Eje 1. Desarrollo y materialización de los derechos culturales: desarrollo personal y bienestar ciudadano.</p> <p>Eje 2. Creación de valor social, diversidad y cohesión comunitaria: espacio público, convivencia, implicación y gobernanza.</p> <p>Eje 3. Desarrollo económico y densificación del ecosistema cultural y creativo canario e incremento de su capacidad de innovación.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad Introducción de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/> Estadísticas e investigaciones de impacto de género <input type="checkbox"/> Datos desagregados por sexo			
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención			
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención Profesionalización del sector cultural con actividades formativas, jornadas en las distintas disciplinas artísticas.			
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios			
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados			

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Reducir la brecha existente en la profesionalización del sector cultural con actividades formativas, jornadas en las distintas disciplinas artísticas.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	336A - Deportes		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			15.837.461,00 (Cap II, IV, VI y VII)			
1.2. FINALIDAD OBJETIVOS	<p>Objetivo 1: Fomento del deporte en todas sus manifestaciones.</p> <p>Objetivo 2 : Facilitar el acceso al alto nivel deportivo de los deportistas y equipos canarios.</p> <p>Objetivo 3: Apoyo al deporte adaptado, para personas con discapacidad.</p> <p>Objetivo 4 : Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el deporte .</p> <p>Objetivo 5 : Fomento de los juegos y deportes autóctonos y tradicionales.</p> <p>Objetivo 6: Apoyo a la acción formativa en materia deportiva.</p> <p>Objetivo 7: Promoción de Canarias a través del deporte.</p> <p>Objetivo 8: Informatización del servicio de deportes y dotación de estructura.</p> <p>Objetivo 9.- Apoyo a los deportistas olímpicos.</p> <p>Objetivo 10.- Desarrollo del Programa de Responsabilidad Social Deportiva</p> <p>Objetivo 11.- Creación del Instituto Regional de la Actividad Física y el Deporte</p> <p>Objetivo 12.- Apoyop a los clubes en su participación en competición europea</p> <p>Objetivo 13.- Creación de una red de eventos deportivos de carácter internacional</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gasto corriente		321.506			
	Subvenciones nominadas deportes y juegos autóctonos y tradicionales			535000		
	APOYO AL C.E.T.D. VOLEIBOL			55.000		
	APOYO AL C.E.T.D. HALTEROFILIA			55.000		
	A CLUBES DEPORTIVOS			1.300.000		
	A FEDERACIONES DEPORTIVAS			1.500.000		
APOYO COLECTIVOS PER			80.000			

	APOYO PARA LOS DESPLAZAMIENTOS			2.500.000		
	PROGRAMAS DE TECNIFICACIÓN			250.000		
	CAMPEONATOS INTERUNIVERSITARIOS			20.000		
	APOYO A LOS DEPORTISTAS			500.000		
	EVENTOS CIRCUNSTANCIALES			200.000		
	CAMPEONATOS DE ESPAÑA			250.000		
	APOYO PARA LA PROMOCIÓN			200.000		
	APOYO DESPLAZAMIENTOS FONDO			102.943		
	APOYO A LA DOBLE INSULARIDAD			100.000		
	PROMOCIÓN DE CANARIA			1.200.000		
	ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO			100.000		
	APOYO AL CENTRO ESPE			55.000		
	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA LUCHA CANARI			40.000		
	APOYO DEPORTE FEMENINO			100.000		
	APOYO A LA PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL DE CLUBES			350.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO TENERIFE			250.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO GRAN CANARIA			250.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO LA PALMA			100.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO LANZAROTE			100.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO FUERTEVENTURA			100.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES DEPORTIVAS CABILDO LA GOMERA			100.000,00		
	APOYO ACTIVIDADES			100.000		

	DEPORTIVAS CABILDO EL HIERRO				,00	
	ACTIVIDADES DE DEPORTIVAS				650.000	
	PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN				200.000	
	MANTENIMIENTO INTEGR				55.000	
	ESTUDIOS Y DATOS ESTADÍSTICOS				300.000	
	INFORMATIZACIÓN DEL				450.000	
	CREACIÓN INSTITUTO CANARIO DE LA ACTI FÍSICA Y DEPORTIVA				500.000,0 0	
	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEPORTIVA				800.000,0 0	
	CONSEJO CANARIO DEL DEPORTE				10.000,00	
	COMISIÓN DE LOS DEPORTES Y JUEGOS MOTORES AUTÓCTONOS				10.000,00	
	OBSERVATORIO CANARIO DEL DEPORTE				40.000,00	
	PROYECTO DE EQUIPAMIENTO DEPORTIVO SELECCIONES CANARIAS				500.000,0 0	
	PROMOCIÓN ESCUELAS DEPORTIVAS					60.000
	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN					40.000
	DIVULG JUEGOS Y DEPORTES					290.000
	MUJER Y DEPORTE					150.000
	DEPORTE ADAPTADO					150.000
	VALORES EN EL DEPORTE					150.000
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Deportes					
1.5. CONSEJERÍA	Educación, Universidades, Cultura y Deportes					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Impulsar la igualdad y	Ejecución de la línea de actuación o Programa	Participación de mujeres y	150.000		

	<p>la perspectiva de género en la práctica deportiva federada en diversos ámbitos.</p> <p>Concienciar y sensibilizar a los diferentes agentes deportivos en la consecución del a igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en la práctica deportiva federada.</p>	<p>“Mujer y Deporte”, prevista en el Cap VII , de nuestra propuesta de presupuesto. (Partida 1812.336A.743.01.00.PI 207G0035):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes de apoyo a la formación técnica a la mujer • Apoyo a federaciones para el incremento de la práctica deportiva de la mujer. • Actividades para evitar el abandono temprano de la práctica deportiva federada en la mujer. • Actividades de prevención del acoso sexual y por razón de género en el deporte. <p>Análisis del impacto de la incorporación de los criterios de valoración para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los proyectos de apoyo a clubes, federaciones deportivas, deportistas individuales, organización de eventos deportivos y promoción del deporte entre colectivos de diversidad funcional).</p>	<p>hombres en las convocatorias de subvenciones de la Dirección General de Deportes, desagregados por género, modalidad deportiva y convocatoria.</p> <p>Participación de mujeres y hombres tanto en los equipos técnicos, como en los órganos directivos de las federaciones, desagregados por género y modalidad deportiva</p> <p>Asistentes a las actividades formativas llevadas a cabo en el desarrollo del programa “Mujer y Deporte”.</p> <p>Licencias deportivas desagregadas por modalidad deportiva y edad.</p> <p>Deportistas participantes en los campeonatos de Canarias en Edad Escolar</p>	
--	---	---	---	--

			<p>promovidos por la Dirección General de Deportes desagregados por sexos y modalidades deportivas.</p> <p>Actuaciones llevadas a cabo relacionadas con la prevención del acoso sexual y por razón de género en el deporte.</p>	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	x Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Los objetivos de este programa son: Objetivo 1: Fomento del deporte en todas sus manifestaciones. Objetivo 2 : Facilitar el acceso al alto nivel deportivo de los deportistas y equipos canarios. Objetivo 3: Apoyo al deporte adaptado, para personas con discapacidad. Objetivo 4 : Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el deporte .Objetivo 5 : Fomento de los juegos y deportes autóctonos y tradicionales Objetivo 6: Apoyo a la acción formativa en materia deportiva. Objetivo 7: Promoción de Canarias a través del deporte. Objetivo 8: Informatización del servicio de deportes y dotación de estructura Objetivo 9.- Apoyo a los deportistas olímpicos.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Artículo 5 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Artículo 4 de la Ley 1/2019, de 30 de enero, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias.			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales			
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático:</p> <p><input type="checkbox"/> Actividades de formación en materia de género</p> <p><input type="checkbox"/> Establecimiento de indicadores para la valoración de las actividades de fomento (ayudas, subvenciones, premios).</p> <p><input type="checkbox"/> Medidas incentivadoras de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la</p>			

	<p>composición de los equipos de representación y decisión de las entidades y órganos asesores y de control en materia de deportes</p>																		
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>La presencia de las mujeres en los cargos de dirección, gestión de entidades y puestos de mayor responsabilidad deportiva ha sido tradicionalmente residual. El Ministerio de Cultura y Deporte, recoge en el Anuario de Estadísticas Deportivas 2019, datos segregados por sexos, relativos al empleo vinculado al deporte durante el ejercicio 2018, http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/deportes/anuario-de-estadisticasdeportivas.html, siendo la representación en el sector deportivo en el caso de los hombres de 241.1000, mientras que en el caso de las mujeres fue de 124.000.</p> <p>Según datos del Instituto Canario de Estadística: Licencias deportivas por años y sexos en Canarias:</p> <table border="1" data-bbox="419 730 1273 902"> <thead> <tr> <th colspan="2">2020</th> <th colspan="2">2019</th> <th colspan="2">2018</th> </tr> <tr> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>127.969</td> <td>42.713</td> <td>130.770</td> <td>45.538</td> <td>124.921</td> <td>41.266</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el Anuario de Estadísticas Deportivas mencionado anteriormente, los datos de los dos últimos años continúan en la misma tendencia. El número de licencias federadas en la Comunidad Autónoma de Canarias en el año 2018 es significativamente superior en los hombres, concretamente se cifra en 124.921, frente a 45.538 licencias de mujeres. En 2019 alcanza la cifra de 130.770 licencias de hombres, por 45.538 licencias de mujeres. Esta tendencia al alza se interrumpió en el 2020, pero ello es también aplicable a los hombres.</p> <p>Respecto a los datos de deportistas participantes en los Campeonatos de España en Edad Escolar, no se muestra una gran diferencia de participación entre hombres y mujeres.</p> <p>Los datos procedentes de la Estadística de Formación de Entrenadores Deportivos (Consejo Superior de Deportes), basadas tanto en datos de las formaciones del período transitorio, como en cursos que se promueven en el ámbito estrictamente federativo, sin valor oficial, reflejan que en la mayoría de las modalidades hay un mayor número de hombres participantes que de mujeres. En esta estadística no se contienen datos relativos a las Enseñanzas Deportivas oficiales del sistema educativo.</p> <hr/> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Los datos consultados reflejan diferencias significativas según las modalidades deportivas. En la gran mayoría de los deportes la práctica federada masculina supera con creces la participación femenina, y, por el contrario, sólo en algunos deportes se da la situación a la inversa.</p> <p>En relación a la formación, según los datos estadísticos publicados por el Ministerio, en el caso concreto de la Comunidad Autónoma de Canarias la formación del período transitorio en aquellas modalidades en que aún se imparten las mismas, reflejan una clara desigualdad en materia de género, dado que el porcentaje de hombres que se</p>	2020		2019		2018		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	127.969	42.713	130.770	45.538	124.921	41.266
2020		2019		2018															
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres														
127.969	42.713	130.770	45.538	124.921	41.266														

	<p>han formado o participado en dichas actividades formativas alcanzó el 75,8% en 2018, frente al 24,2% de mujeres.</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No hay datos sobre la composición de los equipos de representación y decisión de las entidades deportivas (federaciones, clubes deportivos,...) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, si bien si existen a nivel estatal.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> - mayor presencia de hombres en la práctica deportiva federada - mayor número de hombres técnicos deportivos en la mayoría de las modalidades deportivas que de mujeres - desigualdad en la composición de los órganos técnicos y de toma de decisiones de las federaciones - Abandono temprano de la práctica deportiva federada en la mujer. - Espacios deportivos mayoritariamente ocupados por hombres 		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> - mayor presencia de hombres en la práctica deportiva federada - mayor número de hombres técnicos deportivos en la mayoría de las modalidades deportivas que de mujeres - desigualdad en la composición de los órganos técnicos y de toma de decisiones de las federaciones - Abandono temprano de la práctica deportiva federada en la mujer. - Espacios deportivos mayoritariamente ocupados por hombres 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022

1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE IDENTIFICACIÓN	E	412A Mejora de Estructuras Agrarias y del Medio Rural.	DOTACIÓN ECONÓMICA				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Y	Fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en los sectores agrario y forestal así como a las zonas rurales, al detectarse la necesidad de promover la cultura emprendedora y de innovación que de lugar a mejorar los niveles de productividad en el sector agrario y agroindustrial, promover la implantación de las TIC, impulsar la mejora del valor añadido de las producciones o promover el asociacionismo y la integración vertical.					
1.3. SUBPROGRAMAS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA						
PROYECTOS		SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
		229760 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20		240.000			
		13418231 AGROAMBIENTE Y CLIMA FEADER 2014-2020 M-9			700.000		
		12600026 REALIZACIÓN MAPAS DE USO Y APROVECHAMIENTO ZONAS RURALES (PD				300.000	
		13600001 PLAN DE REGADÍOS DE CANARIAS				300.000	
		14600025 CONTROL DE CALIDAD DE LOS MAPAS DE USOS Y APROVECHAMIENTOS				100.000	
		15600060 TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO FEADER 2014-2020 M-1				200.000	
		15600061 SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y GESTION FEADER				313.950	
		15600062 APOYO A LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS FEADER 2014-2020				9.511.107,59	
		15600065 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20				1.229.770	

176G0023 1% CULTURAL OBRAS DE REGADÍOS			28.356	
206G0141 INFRAESTRUCTURAS DE REGADÍO DE INTERÉS REGIONAL			5.700.000	
206G0142 ELABORACIÓN DOSA E INSTRUM PROTECC DEL SUELO.			705.000	
NUEVO MRR INVERSIONES DE PROYECTOS TRACTORES(mrr) OFICINA DEL REGANTE			50.000	
NUEVO MRR APOYO A LAS INVERSIONES DE PROYECTOS TRACTORES (mrr). OFICINA DEL REGANTE			50.000	
NUEVO TRAMITACIÓN SIPAM			50.000	
NUEVO OBRAS DE REGADÍO SEGÚN DIAGNÓSTICO VITICULTURA CANARIAS			200.000	
206G0171 INFRAESTRUCTURAS AGRÍCOLAS DE INTERÉS REGIONAL			X	
92613430 MEJORA REGADIOS EN HERMIGUA			1.700.000	
96613401 CONTRATACION, ESTUDIOS, PROYECTOS Y DIRECCION DE OBRAS			420.000	
96613402 INCIDENCIAS			60.000	
15700020 APOYO A LAS INVERSIONES EN EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS FEADER 20				2.590.393
15700022 APOYO A LAS INVERSIONES EN TRANSFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN				300.000
15700023 APOYO A LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS FEADER 2014-2020				205.000
15700025 RECONSTITUCIÓN DEL POTENCIAL PRODUCTIVO DAÑADO FEADER 2014-2				X
15700027 AYUDA A LA INSTALACIÓN DE JÓVENES AGRICULTORES FEADER 2014-2				1.800.000
15700029 SERVICIOS BÁSICOS DE RENOVACIÓN DE POBLACIONES FEADER 2014-2				X
15700030 COOPERACIÓN FEADER 2014-2020 M-16				285.000
15700031 APOYO A LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO RURAL FEADER				1.058.000

	2014-2020								
	207G03550 MEJORAS DE INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS A CABILDOS INSULARES								800.000
	229760 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20		x						
	13418231 AGROAMBIENTE Y CLIMA FEADER 2014-2020 M-9					x			
	12600026 REALIZACIÓN MAPAS DE USO Y APROVECHAMIENTO ZONAS RURALES (PD)						x		
	13600001 PLAN DE REGADÍOS DE CANARIAS						x		
	14600025 CONTROL DE CALIDAD DE LOS MAPAS DE USOS Y APROVECHAMIENTOS						x		
	15600060 TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO FEADER 2014-2020 M-1						x		
	15600062 APOYO A LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS FEADER 2014-2020						x		
	15600065 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20						x		
	176G0023 1% CULTURAL OBRAS DE REGADÍOS						x		
	206G0141 INFRAESTRUCTURAS DE REGADÍO DE INTERÉS REGIONAL						x		
	206G0142 ELABORACIÓN DOSA E INSTRUM PROTECC DEL SUELO.						x		
	206G0171 INFRAESTRUCTURAS AGRÍCOLAS DE INTERÉS REGIONAL						x		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Agricultura								
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca								
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA									
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo							

	Datos	Artículo 7 Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Lograr que el mismo número de mujeres y hombres que se incorporan a la actividad agraria	Convocatoria submedida 4.1	N.º Mujeres/hombres	
		Convocatoria submedida 4.2	N.º Mujeres/hombres	
Convocatoria submedida 6.1		N.º Mujeres/hombres		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	x Positivo	x Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Bajo			
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	El programa presupuestario 412 A articula la dotación presupuestaria del Programa de Desarrollo Rural de Canarias 2014-2020 cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Rural (FEADER) destinado a fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en los sectores agrario y forestal así como a las zonas rurales, al detectarse la necesidad de promover la cultura emprendedora y de innovación que de lugar a mejorar los niveles de productividad en el sector agrario y agroindustrial, promover la implantación de las TIC, impulsar la mejora del valor añadido de las producciones o promover el asociacionismo y la integración vertical			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.</p> <p>Artículo 17. Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>1. Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.</p> <p>Artículo 145. Políticas de género.</p> <p>1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.a de la Constitución, incluye, en todo caso:</p> <p>a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.</p>			

b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración General del Estado.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

2.1..1.1 Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 11. Acciones positivas.

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

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo

Artículo 7 Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación

Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación

3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

	<p>Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>☑ Estudiar el impacto de las modificaciones de los criterios en función del género de valoración de las solicitudes respecto al orden de prelación en la concesión de las subvenciones. Analizando tanto en conjunto de las solicitudes presentadas como concedidas</p>												
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculinización del medio rural : más del 70% de la titularidad de las explotaciones agrarias es ostentada por hombres, y así se refleja en las distintas franjas de edad de la gráfica. <div data-bbox="555 707 1278 1189" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Porcentaje de la titularidad de las explotaciones por sexos y edad. Canarias, 2009.</caption> <thead> <tr> <th>Edad</th> <th>Hombre (%)</th> <th>Mujer (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menos de 25 años</td> <td>~75</td> <td>~25</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34 años</td> <td>~75</td> <td>~25</td> </tr> <tr> <td>De 35 a 44 años</td> <td>~75</td> <td>~25</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>En la convocatoria de subvención para la incorporación de jóvenes a la agricultura en el año 2017 con cargo al programa presupuestario 4.12 A resultado que un 23,44 % de las solicitudes presentadas la realizaron mujeres. En el año 2021 donde se aplicaron criterios de selección que priorizaban a las solicitudes presentada por mujeres se ha incrementado hasta el 41,43 % las solicitudes presentadas por mujeres.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>El fenómeno de “masculinización del medio rural” sólo puede ser entendido como un indicador que expresa una situación de mayor desigualdad, relacionada con un contexto de mercados laborales restrictivos para las mujeres rurales. Es importante señalar que como se ve reflejado en la gráfica la “incorporación de jóvenes a explotaciones agrarias” la desigualdad desde la incorporación a la actividad agraria amparado en el contexto de subsidiariedad de la participación femenina en la actividad y en la comunidad rural, por lo que es necesario actuar en edades temprana para no perpetuar la invisibilización del trabajo de las mujeres en el mundo rural.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Ninguno</p>	Edad	Hombre (%)	Mujer (%)	Menos de 25 años	~75	~25	De 25 a 34 años	~75	~25	De 35 a 44 años	~75	~25
Edad	Hombre (%)	Mujer (%)											
Menos de 25 años	~75	~25											
De 25 a 34 años	~75	~25											
De 35 a 44 años	~75	~25											

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

- Hay una invisibilización del trabajo de las mujeres en el mundo rural
- 2 Existe una falta de reconocimiento social y económico del trabajo de la mujer
- 3 Falta de reconocimiento profesional de las mujeres
- 4 Adscripción sexista de roles
- 5 Existe brecha de género en la formación y acceso de la mujer al empleo agrario
- 6 Masculización rural del campo actual
- 7 Se detecta baja representación de la mujer en los órganos de poder y en organizaciones relevantes agrarias.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	Ninguna		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	412B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				5.722.492,00 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>FINALIDAD Mejorar las condiciones de trabajo de las personas dedicadas a la actividad agraria e incrementar y asegurar sus rentas a través de instrumentos eficientes, garantizando la igualdad de oportunidades de las mujeres del sector, su visibilidad y eliminando estereotipos profesionales a través de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.</p> <p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La preparación y formación en el control de plagas y enfermedades de los cultivos, así como en la concienciación sobre el riesgo de introducción de nuevos organismos nocivos. • Potenciar la contratación del Seguro Agrario Combinado mediante subvenciones a la suscripción, y que en caso de siniestros por agentes naturales no comprometan la viabilidad de las explotaciones. • Fomentar el uso de recursos fitogenéticos locales (germobancos) • La recuperación de terrenos agrícolas abandonados periforestaes. • Promover la titularidad compartida de las explotaciones agrarias para la gestión conjunta de la explotación, a través del reconocimiento jurídico y económico de la participación de las mujeres en la actividad agraria. 					
	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
1.3. SUBPROGRAMAS Y PROYECTOS	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Lucha contra agentes Seguros agrarios Germobanco			3.620.600,00 €		
	-Lucha contra agentes -Medios de producción -Proy Coop Pervemac -Proy Coop Guarapomac -Proy Coop Cuarentagri -Plan del Viñedo -Plan de Agricultura -Proy Inst Fotovoltaica Laboratorio Residuos -Proy Mejora Laboratorio Residuos Fitosanitarios -Proy Recup Tierras Agrícolas -Prev				784.875,00 €	

	Incendios					
	Subvención Lanzarote					1.517.017,00 €
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE AGRICULTURA SERVICIO DE PRODUCCIÓN Y REGISTROS AGRÍCOLAS SERVICIO DE SANIDAD VEGETAL					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA.					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. (Art 11. " Acciones positivas" Art 30)</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural.(Disp.final cuarta)</p> <p>Ley 35/2011 de titularidad compartida de las explotaciones agrarias.</p>				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Potenciar el acceso de las mujeres del sector agrario a la titularidad compartida para el reconocimiento de su trabajo, su profesionalización y con ello promover la real y efectiva igualdad en la gestión de la explotación agraria.	Gestión del Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida la CAC (REATC)	Número de inscripciones en el Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida la CAC (REATC)	-----		
	Actuaciones de publicidad y divulgación TC a través de web de la CAGP	Conteo de accesos al enlace Número de inscripciones en el Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida la CAC (REATC)	-----			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>A través de este programa presupuestario 412B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA, se financia la actividad del Servicio de Producción y Registros Agrícolas y la del Servicio de Sanidad de Vegetal dependientes de la DG de Agricultura, y cuyo objetivo principal es contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de las personas que se dedican a la agricultura, mantener la rentabilidad, competitividad y sostenibilidad de las explotaciones agrícolas, impulsando y visibilizando a la vez el apoyo a la agricultura familiar.</p> <p>Entre las actuaciones que se ejecutan están por un lado, el asesoramiento y atención de la actividad agraria con especial consideración a la protección de los cultivos y la concienciación sobre los riesgos de introducción de nuevos organismos nocivos, y por otro, la ayuda técnica y económica para que desarrollen su trabajo de un modo más eficaz y eficiente, impulsando la difusión del sistema de seguros agrarios para seguir incrementando los niveles de implantación, de forma que cada vez más número de personas productoras cuenten con la protección necesaria frente a las pérdidas ocasionadas por meteorología adversa y que esta fuera de su control.</p> <p>Detrás de todo ello, se encuentra el continuar con la difusión del Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida la CAC (REATC) para potenciar su acceso a las mujeres y su profesionalización agraria, y la gestión y seguimiento de dicho Registro.</p> <p><u>Objetivo:</u> Fortalecer el sector agrario y mejorar el nivel de vida de las personas dedicadas a la agricultura</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <p><i>Tratado de la Unión Europea (TUE): [art. 2 y art.3, apartado 3](PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD)</i></p> <p><i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: art 21 "No discriminación"</i></p> <p><i>Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: art. 8 "En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".</i></p> <p><i>Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 7 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen actividad autónoma.</i></p> <p><i>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible.</i></p> <p>ÁMBITO ESTATAL</p> <p>Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p><i>Art. 4 Integrar del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas,</i></p> <p><i>Art. 11 Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres</i></p> <p><i>Art. 14.11 Garantizar un uso no sexista del lenguaje, las representaciones, las titulaciones y denominaciones profesionales en el ámbito de la FP .</i></p> <p><i>Art. 15 Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo transversal de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas</i></p>

Art. 20

Integrar el enfoque de género a los sistemas de información.

Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realizar un análisis de las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género.

Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen

Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

Art. 21 *Cooperar con la Administración General del Estado para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias.*

Arts. 33-35 *Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones.*

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

ÁMBITO COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Estatuto de Autonomía

Artículo 17. *Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.*

1. *Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.*

2. *Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas.*

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Art.5 *Transversalidad de género. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.*

Art. 6 *Informe de evaluación de impacto de género.*

1. *Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

2. *Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.*

3. *Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.*

Art.10 *Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.*

	<p><i>Art.13 Contratación pública</i></p> <p>1. <i>El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.</i></p> <p>2. <i>Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.</i></p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p><i>Art. 4.7 La promoción del 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.</i></p> <p><i>Art.30.5 Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.</i></p> <p><i>Art.59.1 Los poderes públicos de Canarias integraran la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres</i></p> <p><i>Art. 59.2 Los poderes públicos de Canarias desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Así mismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.</i></p> <p>Orden de 27 de septiembre, por la que se crea el registro de Explotaciones Agrarias de titularidad compartida de Canarias.</p> <p>-Difundir la Ley de Titularidad compartida para su conocimiento y la gestión de las inscripciones en REATC</p> <p>Ley 2/21, de 7 de junio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.</p> <p><i>-Art.42.5 Las administraciones públicas canarias y los organismos públicos a ellas adscritos se asegurarán de que no se produzca en el ámbito de la contratación y de la subvención pública discriminación por razón de identidad o expresión de género o de características sexuales, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</i></p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>

	<p>INTERNACIONAL</p> <p>Plan Acción Europeo 2020/2025</p> <p>Los objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>ESTATAL</p> <p>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/21</p> <p>(vi) Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno. Todos ellos esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>AUTONÓMICO</p> <p>Estrategia Canaria de Transición Igualitaria</p> <p>Con ella, el Gobierno de Canarias pretende hacer de la igualdad un eje transversal en nuestras políticas y nuestras acciones. Para ello propone generar las estructuras necesarias, potenciar el camino y establecer dinámicas que finalmente nos lleven a que la población canaria desarrolle hábitos de igualdad mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos concretos en función de género, edad, territorio, actividades Uso de un lenguaje no sexista a través de los formularios y cualquier tipo de comunicación que se haga desde cualquier administración de la Comunidad Canaria. <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad. ➤ Hacer un uso no sexista del lenguaje. ➤ Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación. ➤ Aplicar la transversalidad de género en todas las actuaciones.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Datos e Indicadores: Presencia de mujeres en los siguientes registros oficiales de la CAC</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de Explotaciones Prioritarias ➤ Registro de explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida de Canarias (REATC) ➤ Registro Oficial de Productores y Operadores (ROPO) ➤ Registro General de la Producción Agrícola (REGPA) ➤ Registro de Proveedores de Semillas y Plantas de Viveros

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro Vitícola ➤ Registro Oficial de Maquinaria Agrícola (ROMA)
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres. Las mujeres representan mas de un tercio de las personas que trabajan en las explotaciones agrarias familiares, pero en la mayor parte de los casos tan sólo los hombres figuran como titulares de las explotaciones, mientras que a las mujeres aparecen como cónyuges en la categoría de ayuda familiar a pesar de compartir las tareas agrícolas. Así en la CAC se tienen los siguientes datos:</p> <p>La población ocupada en el sector agrario tiene una representación de mujeres con brecha de 11,55 , hay mayor población masculina ocupada que población femenina y en cuanto a la presencia de la mujer en las explotaciones agrícolas como titulares de las mismas los datos son :</p> <p>Hombre titular de la explotación la brecha de genero es 62,29 y si la mujer es titular la brecha es de 2,9, dejando claro que el hombre siempre ocupa puestos de responsabilidad mientras que las mujeres empresarias en el sector agrario son minoría. Las mujeres ocupadas representan minoría en todos los sectores económicos, excepto en Servicios, con brechas negativas de género que van desde los 38,86 puntos (Agricultura), a los 52,50 (Industria) y los 88,69.</p> <p>En cuanto a las solicitudes de ayudas y subvenciones en el sector, la participación masculina ha sido significativamente superior resultando una brecha media de 48 puntos porcentuales. Estos datos se asemejan a las afiliaciones a la seguridad social por cuenta propia en la que se constató una brecha media de 45 puntos porcentuales.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Con los datos elaborados por el ISTAC se obtiene la siguiente información :</p> <p>Las mujeres son minorías en todos los sectores económicos excepto en Servicios, con brechas significativas en áreas como agricultura (38,86 puntos), industria (52,50) o la construcción (88,69). Las mujeres aún son minoría en la población activa (46,31%) y ocupada (46,31%), pero además lideran los trabajos a jornada parcial (69,73%), mientras que son ellos mayoría entre quienes trabajan a jornada completa (57,42%).</p> <p>Los ingresos medios de las mujeres también son inferiores en el conjunto de ocupaciones analizadas en este informe, con una brecha global de género de 14,1 puntos porcentuales. La brecha más alta se localiza en el área de servicios personales, protección y seguridad (33,56 puntos), seguida del comercio (23,7 puntos) y contabilidad y administración (18,90 puntos). Los hombres ganan sistemáticamente más que las mujeres, lo que permite, no solo un poder adquisitivo inmediato superior, sino una generación de pensiones a su vez superior a la de las mujeres”, detalla el estudio. Las desigualdades salariales además no se localizan generalmente en el salario base, sino en los complementos, sujetos a factores subjetivos y a la clasificación de las ocupaciones, marcada por prejuicios.</p> <p>La representación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad</p>

	<p>canaria aún presenta notables diferencias. Según el informe anual del Instituto Canario de Igualdad (ICI) sobre las brechas de género en el Archipiélago, ellas tienden a estar menos representadas en sindicatos, asociaciones profesionales o de empresariado y en partidos políticos, pero también en asociaciones deportivas y de ocio. Los hombres, sin embargo, copan estos espacios en cifras que van desde un 52,9% a un 64,1% en el caso de formaciones políticas. Las mujeres, por su parte, siguen teniendo mayor presencia en asociaciones religiosas (67,2%), solidarias (60,46%) o vecinales (54,12%).</p> <p>Respecto a nuestro programa presupuestario hay brechas que se se pueden disminuir y será el objetivo de este año de las acciones a llevar a cabo.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Se considera que hay una legislación en esta materia bastante extensa.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Favorecer la disminución de la brecha de género en las explotaciones agrarias, impulsando la difusión de la titularidad compartida, modelo que pretende dar la oportunidad a las mujeres de desarrollar su capacidad profesional como agricultoras titulares, visibilizando su trabajo en el sector y el reconocimiento de derechos como trabajadora, autónoma o empresaria, a través de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	-----		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	413A CALIDAD AGROALIMENTARIA	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		4.577.219,00 € + Capítulo I				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	GARANTIZAR LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS AGRARIOS Y AGROALIMENTARIOS, MEDIANTE LA VIGILANCIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS RESTRICTIVAS, EN SU CASO Y EL FOMENTO Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD AGROALIMENTARIA.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	PARTICIPACIÓN 1ª VEZ FEADER 2014-2020			33.000,00 €		
	PDR CANARIAS 2014-2020, MEDIDA 11: AG.ECO			55.400,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE ABONA PARA GASTOS			56.086,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LA GOMERA PARA GASTO			39.372,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE EL HIERRO PARA GASTO			36.850,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE YCODEN-DAUTE-ISORA PARA GASTOS			39.254,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE GRAN CANARIA PARA GASTOS			79.649,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LANZAROTE PARA GASTO			96.002,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LA PALMA PARA GASTOS			64.915,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE TACORONTE-ACENTEJO PARA GASTOS			69.586,00 €		
	AL CRDO DE VINOS "VALLE DE GÜIMAR" PARA GASTOS			35.115,00 €		
	AL CRDO VALLE DE LA OROTAVA PARA GASTOS			54.107,00 €		
	AL ÓRG. DE GEST. DE LA DOP DE VINOS DE CALIDAD PARA GASTOS			54.261,00 €		

	AL CRDOP QUESO PALMERO			30.000,0 0 €		
	AL CRDOP QUESO MAJORERO			30.000,0 0 €		
	AL ORG GESTIÓN DOP MIEL DE TENERIFE PARA GASTOS			30.000,0 0 €		
	FOMENTO DE LA CALIDAD AGROALIMENTARIA			170.000, 00 €		
	ANÁLISIS Y VIGILANCIA PROD. AGRARIOS Y AGROALIMENTARIOS			30.000,0 0 €		
	INSTITUTO CANARIO DE CALIDAD AGROALIMENTARIA			200.000, 00 €		
	APOYO A LA AGRICULTURA ECOLÓGICA			855.766, 00 €		
	ACREDITACIÓN DE ÓRGANOS DE CERTIFICACIÓN			20.000,0 0 €		
	PROM. PRODUCTOS CAN.-PROM. VINOS CANARIOS			1.000.00 0,00 €		
	PROG.ESC. CONSUMO FRUTAS Y HORTALIZAS			930.648, 00 €		
	PLAN ACT. .DES. PRODUC. ECOLÓGIC.EN CANARIAS			100.000, 00€		
	APOYO PROMOCIÓN FEADER 2014-2020					60.000,0 0 €
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE CALIDAD AGROALIMENTARIA					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	No hay objetivos específicos respecto a la igualdad de genero					
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		X Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Los grandes objetivos perseguidos por el Instituto Canario de Calidad Agroalimentaria son la garantía de la calidad de los productos agrarios y agroalimentarios, la vigilancia y la adopción de medidas restrictivas, cuando proceda, para obtener la señalada garantía, acompañado de una intensa estrategia de difusión de los productos para incrementar su comercialización, con especial atención a la agricultura ecológica.</p> <p>El sector de población sobre el que se actúa es el colectivo de hombres y mujeres profesionales que se dedican a la actividad agrícola y agroalimentaria y el consumidores y consumidoras finales como receptores y receptoras de los referidos productos.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>El artículo 24 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres establece como objetivo de la Administración llevar a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El artículo 59 de la citada Ley encomienda a las Administraciones Públicas a desarrollar dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, su plena participación en la vida pública, así mismo, garantizar el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Regulación derivada del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER)</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>En las convocatorias de las subvenciones a otorgar dentro del ámbito de aplicación del Programa de Desarrollo Rural de Canarias 2014-2020 (PDR de Canarias), cofinanciado por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) se prevé que en la valoración de las solicitudes, en los supuestos de empate, se favorecerán los proyectos presentados por solicitantes que cuenten entre sus miembros con mayor porcentaje de mujeres participantes en el programa de calidad</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso no sexista del lenguaje</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Inclusión en las bases reguladoras de subvenciones de criterios selección que favorezcan la presencia y participación de la mujer.</p>
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El público objetivo del programa 413A son las mujeres y hombres profesionales que se dedican a la actividad agrícola y agroalimentaria y los consumidores finales. En el año 2020, y de acuerdo con la información disponible en el ISTAC, el número de mujeres en la población canaria asciende a 1.099.767 y la de hombres a 1.076.185. sin embargo, de los datos que obran en el instituto Canario de Calidad Agroalimentaria el número de operadoras es inferior al de operadores.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Además de lo señalado en el apartado anterior, se detecta un menor número de parcelas cuya titularidad corresponde a mujeres.</p> <p>Esta diferencia se reproduce en el menor número de viticultoras frente a viticultores.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>El principal problema es la falta de una herramienta o aplicativo informático que permita la recopilación de datos que distinga entre operadoras y operadores que intervienen en</p>

	este sector, no solo cuando se trate de trabajadores y trabajadoras autónomos, sino también para conocer el grado de implicación en los órganos de gestión de las personas jurídicas o los órganos gestores de las DD.OO.PP.		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>La información de la que se dispone en este Instituto muestra el mayor número de hombres que de mujeres en el sector agroalimentario.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Insuficiente visualización de la mujer en el sector. Menor número de mujeres propietarias de tierras. Menor número de mujeres en los órganos de decisión de las personas jurídicas relacionadas con el sector.</p>		
4.3. RE FORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022				
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	415A Desarrollo Pesquero		DOTACIÓN ECONÓMICA 11.899.428	
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene una doble misión. Por una parte, la política de ayudas o subvenciones se ha mostrado como uno de los pilares de la intervención de la administración sobre el sector pesquero para el desarrollo sostenible de las zonas de pesca, para mejorar su competitividad y poner en valor el capital fundamental de que dispone el sector: los pescadores y la actividad de la acuicultura. Por otra parte, contribuir a la protección de los recursos pesqueros, mediante el control de las capturas, descargas y venta de pescado. En definitiva, la circulación y la demanda de productos del mar en Canarias, las pautas de consumo y las formas de distribución.			
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA			
	SUBPROGRAMAS/PROGRAMAS	Cap II	Cap IV	Cap VII
	Subvenciones a empresas y familias e instituciones sin fines de lucro			
	Promoción, estudios y aplicaciones informáticas			
	Subvenciones a familias e instituciones sin fines de lucro			250.000
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Pesca			
1.5. CONSEJERÍA	Agricultura, Ganadería y Pesca			
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Ley 1/ 2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.		
	Datos	Valoración de actuaciones por la incorporación de la perspectiva de género en las entidades asociativas pesqueras para la concesión de convocatorias de subvenciones. Proyectos con desagregación de datos por género.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	
	Dar a conocer la igualdad entre mujeres y hombres como un principio rector más de la política de desarrollo	Incorporar perspectiva de género en criterios de valoración convocatorias de subvenciones Obtención de datos sobre la presencia de la mujer en las diferentes actividades del	Proporción mujeres en entidades Nº mujeres	

		sector pesquero y acuícola de Canarias.	
		Proyectos con desagregación de datos para identificar la desigualdad de género	Proporción proyectos
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio	
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo X	
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA			
3.1 DESCRIPCIÓN	El programa está dirigido fundamentalmente a las Entidades asociativas pesqueras y empresas pesqueras donde la mayor presencia del hombre con respecto a la de la mujer resulta especialmente significativa.		
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Tratado de Funcionamiento de la UE, el art. 153 TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de laboral, y dentro de este marco, el art. 157 del TFUE establece que cada EEP garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre la trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Asimismo, el art.19 del TFUE contempla la posibilidad de que el Consejo pueda adoptar acciones adecuadas para luchar contra todas las formas de discriminación, entre las que se encuentra por motivos de sexo. • El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) insta a que se actúe a escala de los EEMM de la Unión en una serie de ámbitos, adoptando medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral. • La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), cuyo Objetivo 5 es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española establece en su art. 9.2 que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Además, el art. 14 señala que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". • La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recoge, en su art. 14, dentro de los criterios generales de actuación de los poderes públicos el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares. Además, en su art. 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, debiendo las AAPP integrarlo, de forma activa, en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Particularmente, al principio de igualdad en la política de desarrollo rural hace referencia el art. 30 de la citada Ley. 		

	<p>Ámbito Autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, prevé en su art. 11 que los poderes públicos canarios garantizarán las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos de las personas a la igualdad, así como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, entre otros. • La Ley 1/ 2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres contempla, en su art. 4.1, la igualdad de trato entre hombres y mujeres como uno de los principios informadores de la actuación de la AAPP. Asimismo, el art. 5 del citado precepto legal establece que las AAPP Canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones y políticas a fin de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Además, a las mujeres del medio rural se dirige su art. 59, que señala que los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación en distintos ámbitos
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento (UE) n.º 508/2014 relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, en su Considerando 8 establece que en todas las fases de ejecución del FEMP, la Unión debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, modificada por Ley 33/2014, de 26 de diciembre, contempla en su art. 3 bis el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el sector pesquero. • La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadora del sector marítimo-pesquero, prevé en su art. 46, dedicado a los órganos de participación en la gestión, que la designación de representantes de la AGE se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. • El Plan para la Igualdad de Generado en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) de la Secretaría General de Pesca del Mº de Agricultura, Alimentación y medio Ambiente que en su Eje 4 contempla el impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola. Mantenimiento del tejido asociativo femenino y el impulso a los Grupos de Acción Local como dinamizadores. <p>Ámbito Autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias, modificada por Ley 15/2019, de 2 de mayo, en la letra k) del art. 2 prevé, entre los fines de la actuación de las AAPP Canarias, la promoción de la participación de las mujeres en el marco de los sectores de la pesca y la acuicultura.
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones de las entidades asociativas pesqueras: En la actualidad, la representación de las mujeres es inexistente, tanto en las tres Federaciones de cofradías (una regional y dos provinciales) como en las juntas de gobierno de las veintiocho Entidades asociativas de pescadores.</p>

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los datos de inscripción en el Régimen Especial del Mar, a diciembre de 2016, en Canarias son de: 5.000 hombres (87 %) frente a 817 mujeres (14%) . • La participación de las personas armadoras de barcos de pesca artesanal que han accedido a las ayudas del “POSEICAN Pesca del ejercicio 2017 a la comercialización de la producción” ascendió a: 58 empresas, 84 armadores hombres y 4 armadoras mujeres. • La participación en las entidades asociativas es mayoritariamente masculina. De los datos hasta ahora recabados la proporción de mujeres de un total de 767 asociados, es de 3,13 % (24 mujeres), de las cuales solo hay 2 marineras. Las labores administrativas de las entidades son realizadas en la proporción de 64,29 % (27 mujeres) y 35,71 % (15 hombres). <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Culturalmente se perciben actitudes resistentes o poco permeables a la hora de tener en cuenta el principio de igualdad en el sector pesquero. Siendo, prácticamente inexistente, el compromiso con la integración de las mujeres, motivado por la conciencia social de la tradicional dicotomía hombres/mar y mujeres /tierra que ha caracterizado al sector pesquero. Existe en esta ocupación un sesgo completamente estereotipado, ligado a la tradición y el predominio del modelo de organización masculino en el mar. Las ideas preconcebidas, que ponen en cuestión la capacidad física y la aptitud de las mujeres para desarrollar a bordo el mismo trabajo que desempeñan los hombres, se siguen manteniendo prácticamente intactas. La segregación ocupacional en las entidades asociativas pesqueras, donde las mujeres ocupan principalmente ocupaciones administrativas. Se constata barreras de impulso al reconocimiento de titularidad compartida de las embarcaciones y la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> - La perspectiva de género en el control de la gestión, seguimiento y evaluación en los créditos cofinanciados. - Personas ocupadas (desagregadas por sexo) en el sector pesquero por tipo de ocupación, tipo de contrato, remuneración media, tipo de jornada,... - % de mujeres con titularidad de embarcaciones pesqueras. <p>No se puede realizar un diagnóstico claro al no disponer de datos desagregados por sexo y edad en las diferentes actividades del sector pesquero y acuícola. Los déficits se concretan, pues en la necesidad de desagregar todos los datos que se utilicen para analizar el sector, de modo que pueda evidenciarse, con mayor precisión, la representación de las mujeres en los mismos y sus causas. Los modelos normalizados de solicitud no permiten incluir la desagregación por sexo, ni edad.</p>

	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No hay visibilidad relevante de la mujer en el sector pesquero de Canarias. Las armadoras son casi inexistentes. Además, en los casos que si se observa la presencia de mujeres estas desarrollan trabajos feminizados relacionados con la gestión o labores administrativas. - Se observa una segregación ocupacional, tratándose de un sector muy masculinizado y estereotipado. - No hay perspectiva de género en el control de la gestión, seguimiento y evaluación de las actuaciones cofinanciadas con fondos para la actividad pesquera, a pesar de ser uno de los ejes prioritario de las mismas ni compromiso explícito con la incorporación de las mujeres. - Existen barreras de entrada de las mujeres por prejuicios vinculados a roles tradicionales de género (mujer en tierra) y desincentivos de la contratación femenina por conciliación familiar, convivencia en barcos y el entorno familiar.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>Deben desarrollarse políticas específicas que permitan erradicar los prejuicios vinculados a los roles tradicionales.</p>		
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Dado el análisis realizado de los mandatos normativos, que delimitan nuestras obligaciones en materia de igualdad, y la escasez de mujeres en el sector, se trataría de proponer objetivos, acciones e indicadores que faciliten la transformación del programa presupuestario en un programa que respeta la normativa vigente y se alinea con los objetivos, tanto europeos como del gobierno de canarias, en materia de igualdad.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>La pequeña presencia de estos elementos es lo que justifica la valoración de impacto positiva baja del programa presupuestario, motivo por el cual se proponen los siguientes objetivos, que una vez incorporados, modificarían su valoración de impacto.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
<p>Contemplar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio rector más de la política de desarrollo pesquero.</p>	<p>Regular el uso generalizado de la desagregación por sexo y edad de todos los datos e informaciones relevantes de los proyectos realizados en el Servicio de Desarrollo Pesquero.</p>	<p>% proyectos</p>	
<p>Modificar los sistemas de obtención de los datos, lo que permitirá tener un conocimiento de la situación diferencial de hombres y mujeres dedicados al sector pesquero en Canarias, avanzando así en la identificación de la desigualdad de género.</p>	<p>Promover que las Federaciones, Cofradías de Pescadores y Cooperativas del Mar consideren las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporen objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad.</p>	<p>Nº de mujeres</p>	
<p>Impulsar en un 5% la presencia de las mujeres en las diferentes actividades del sector pesquero y acuícola.</p>			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	415B Estructuras Pesqueras				DOTACIÓN ECONÓMICA	
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) financia casi toda la actuación de este programa y tiene como finalidad la de fomentar la recuperación en Europa a partir del crecimiento y el empleo, para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Fomenta una pesca sostenible desde el punto de vista medioambiental, eficiente en el uso de los recursos, innovadora, competitiva y basada en el conocimiento. . Fomenta una acuicultura sostenible desde el punto de vista medioambiental, eficiente en el uso de los recursos, innovadora, competitiva y basada en el conocimiento. . Fomenta la aplicación de la PPC . Fomenta el empleo y la cohesión social. DLP. . Fomenta la comercialización y la transformación. . Impulso del programa con la Asistencia Técnica 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	134G0111 FEMP. DLP Gastos GAC					
	16G0041 FEMP. Asistencia Técnica					
	167G0008 FEMP. Desarrollo Local Participativo. Prioridad 4					
	167G0007 FEMP. Acuicultura Prioridad 2					
167G0003. Transformación. Prioridad 5						
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA. SERVICIO DE ESTRUCTURAS PESQUERAS					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p>				
	Datos	A nivel de políticas de igualdad nos encontramos ante un sector diverso (pesca extractiva / acuicultura / industria) donde la importancia de la mujer no es igual, pero es claro que es minoritaria en todos los órdenes por lo que el fomento de la presencia de la mujer en todas las actividades del sector es ineludible.				
	Objetivos Fomento del empleo y la cohesión social dentro de las estrategias de	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
	Convocatoria de ayudas para la aplicación de las estrategias de desarrollo local participativo (DLP),		Expte.con efecto positivo sobre políticas de			

	Desarrollo Local Participativo (DLP).	en todas las islas a través de los grupos GALP.	igualdad.(3)	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		X Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Ver apartado 1.2			
3.2. NORMATIVAY PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p><u>Ámbito Estatal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La Constitución Española, recoge en su artículo 14 que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. - Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. Revisados en los actos de Beijing +20, en 2014. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. - Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. (acción favorecer en la baremación a los cursos de pesca y de fomento que tengan prioridad las mujeres) - Artículo 11. los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. - Artículo 20. Para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas. - Artículo 33-35. Establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. - Artículo 14.11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género. <p><u>Comunidad Autónoma de Canarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estatuto de Autonomía de Canarias. - Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. - Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, La adopción de 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. - Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas. Realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. - Artículo 12.2. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se 			

	<p>observará en la modificación o renovación de dichos órganos</p> <p>- Artículo 13. Contratación pública. Planes de igualdad o clausulas para adjudicación del contrato.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p><u>- Ley 15/2019, de 2 de mayo, de modificación de la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias.</u></p> <p>- Artículo 2. K). Promover la participación de las mujeres en el marco de los sectores de la pesca y la acuicultura.</p> <p>El Reglamento (UE) n.º 508/2014 relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, fija como objetivo que en todas las fases de ejecución del mismo se deba eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres (considerando 8).</p> <p>En el plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020) de la Secretaría General de Pesca del Mº de Agricultura, Alimentación y medio Ambiente</p> <p>En el marco comunitario 2014-2020, la actuación de la Dirección General de Pesca en relación a este programa se centra en la atención a los armadores/as de barcos pesqueros, en la marinería de dichos barcos, a los trabajadores de las empresas de acuicultura y de transformación y comercialización de los productos de la pesca, así como de las cofradías de pescadores y asociaciones. Por la potenciación de las actuaciones relacionadas con el Desarrollo Local Participativo en las zonas de pesca, la población de estas han pasado a ser objeto importante del mismo en zonas donde la mujer puede jugar un importante papel.</p> <p>La perspectiva de género ha sido recogida en el nuevo marco. El Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, fija como objetivo que en todas las fases de ejecución del mismo, se debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. (</p> <p>En el artículo 50 1.c) se establecen ayudas para la mejora de la igualdad de oportunidades a través del trabajo en red e intercambio de experiencia, asegurándose en el artículo 97,1 b) que los organismos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres estén puntualmente informados de las posibilidades que ofrece el programa para la financiación de actuaciones de su cometido en este sector.</p> <p>Además, en el artículo 113 e) (Funciones del comité de seguimiento) se establece de forma expresa que, aparte de las funciones contempladas en el artículo 49 del Reglamento (UE) nº 1303/2013, el comité de seguimiento comprobará los resultados del programa operativo y la eficacia de su ejecución. A tal efecto, y entre otras, el comité de seguimiento estudiará las actividades encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluida la accesibilidad para personas discapacitadas.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020.</p> <p>- Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020) de la Secretaría General de Pesca del Mº de Agricultura, alimentación y Medio ambiente.</p> <p>Ambos recomiendan intervenir activamente en el programa para garantizar el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres</p>

	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input checked="" type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación <input checked="" type="checkbox"/> Fomento de la paridad en la representación.		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención <ul style="list-style-type: none"> o. Nº de mujeres armadoras subvencionadas . Nº de mujeres empleadas (empleo creado). . Nº proyectos de contenido "de género" . Nº proyectos liderados por mujeres 		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Se les supone muy alta en el sector pesquero. Falta de datos		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Se carece de la información aportada en el apartado anterior segregada por sexo. Sin datos elaborados y no desagregados por sexo.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Al carecer de datos del presente PO, va muy retrasada su ejecución, no podemos concluir nada		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	La señalada en el apartado 3.2		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Conocer la realidad de la importancia de la mujer en el sector pesquero canario, a fin de poder realizar actuaciones para poder diseñar y llevar a cabo un plan de actuación de sensibilización de género dirigido a promocionar las oportunidades en favor de las mujeres, sobre todo en las zonas dependientes de la pesca (GAC).		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Incorporar la igualdad de género en los objetivos de la memoria e incorporar los que se mencionan a continuación		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Elevar la presencia de la mujer y sus asociaciones en los GAC.	Realización de acciones formativas y de divulgación destinadas a la sensibilización de género.		
Mejorar la participación de la mujer en el sector pesquero y acuícola. En coordinación con los demás programas.			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022					
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	415 C SERVICIO DE ORDENACIÓN E INSPECCIÓN PESQUERA		DOTACIÓN ECONÓMICA		
			797.138,88		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa 415C está dirigido al desarrollo, regulación y control de la actividad extractiva pesquera en aguas interiores y del marisqueo, estableciéndose como objetivos específicos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las medidas de conservación y protección de los recursos pesqueros en la franja costera litoral y en las zonas de protección pesquera • Mantenimiento de las funciones de inspección pesquera, desempeñadas por el Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera. • Mantenimiento de las actividades de investigación científico-pesquera y el seguimiento científico de las zonas de protección especial. • Mantenimiento integral y de protección de las Reservas Marinas de Interés Pesquero en el entorno de la isla de La Graciosa y de los islotes del norte de Lanzarote, y en la isla de El Hierro, en el entorno de la Punta de La Restinga, Mar de Las Calmas. • Actualización de determinada normativa relacionada con la pesca y el marisqueo para adaptarla a los requerimientos actuales de sostenibilidad, economía azul y fomento de actividades pesqueras artesanales. • Control más eficiente del furtivismo en la pesca y el marisqueo. • Gestión más eficiente de las licencias de pesca marítima de recreo. 				
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	1309	203.766			
	09613C013 – Operatividad y Gestion Embarc			245.090	
	14600083 – Realizacion Trabajos Tecn RRMM			254.283	
	196G0247 – Dotacion Dependicas			15.000	
	206G0170 – Aplicativos Informaticos			30.000	
	97613C01 – Potenciacion Medios de Inspeccion			70.000	
	15600027 – Apoyo y Fom Activ Investg Científico Pesquera			20.000	
	162.766		634.372,88		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA				
1.5. CONSEJERÍA	AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA				

2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre hombres y mujeres ley 7/2018, de PPGG de la C.A.C. (DA 6ª) y la bonificación del 80% respecto de la cuantía de la tasa exigible cuando la mujer sea sujeto pasivo en la expedición de licencia de pesca en cualesquiera de sus modalidades.			
	Datos	-Mujeres que participan/lideran grupos de investigación sobre recursos marinos: Se desconocen los datos -Solicitantes de licencias de 1ª, 2ª y 3ª clase, durante los primeros 8 meses del año 2020 y los mismos meses de 2021, desagregados por sexo (ver indicadores más abajo).			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	Conocer la importancia de la mujer en el sector pesquero y de la investigación	Promover la participación femenina en estudios de investigación realizadas por entidades públicas / privadas	-	0	
		Ejercicio Pesca Recreativa 2021	<u>AÑO 2021 MUJERES</u> Licencia 1ª Categoría.....37 Licencia 2ª Categoría.....33 Licencia 3ª Categoría..... 3.929		0
			<u>AÑO 2022 MUJERES</u> Licencia 1ª Categoría.....32 Licencia 2ª Categoría.....28 Licencia 3ª Categoría..... 2.825		0
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> X Bajo			
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	Impulso y fomento de planes estadísticos que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres en la medida que se elaborarán, como se viene realizando, estadísticas con enfoque de género y publicadas en la web corporativa de la Consejería.				

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Tratado de Funcionamiento de la UE, el art. 153 TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de laboral, y dentro de este marco, el art. 157 del TFUE establece que cada EEPG garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre la trabajadoras y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Asimismo, el art.19 del TFUE contempla la posibilidad de que el Consejo pueda adoptar acciones adecuadas para luchar contra todas las formas de discriminación, entre las que se encuentra por motivos de sexo. • El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) insta a que se actúe a escala de los EEMM de la Unión en una serie de ámbitos, adoptando medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral. • La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), cuyo Objetivo 5 es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española establece en su art. 9.2 que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Además, el art. 14 señala que la población española es igual ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. • La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recoge, en su art. 14, dentro de los criterios generales de actuación de los poderes públicos el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares. Además, en su art. 15 establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, debiendo las AAPP integrarlo, de forma activa, en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Particularmente, al principio de igualdad en la política de desarrollo rural hace referencia el art. 30 de la citada Ley. <p>Ámbito Autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, prevé en su art. 11 que los poderes públicos canarios garantizarán las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos de las personas a la igualdad, así como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, entre otros. • La Ley 1/ 2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres contempla, en su art. 4.1, la igualdad de trato entre hombres y mujeres como uno de
---	--

	<p>los principios informadores de la actuación de la AAPP. Asimismo, el art. 5 del citado precepto legal establece que las AAPP Canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones y políticas a fin de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Además, a las mujeres del medio rural se dirige su art. 59, que señala que los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación en distintos ámbitos.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento (UE) n.º 508/2014 relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, en su Considerando 8 establece que en todas las fases de ejecución del FEMP, la Unión debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, modificada por Ley 33/2014, de 26 de diciembre, contempla en su art. 3 bis el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el sector pesquero. • La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadora del sector marítimo-pesquero, prevé en su art. 46, dedicado a los órganos de participación en la gestión, que la designación de representantes de la AGE se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. • El Plan para la Igualdad de Generado en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) de la Secretaría General de Pesca del Mº de Agricultura, Alimentación y medio Ambiente que en su Eje 4 contempla el impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola. Mantenimiento del tejido asociativo femenino y el impulso a los Grupos de Acción Local como dinamizadores. <p>Ámbito Autonómico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias, modificada por Ley 15/2019, de 2 de mayo, en la letra k) del art. 2 prevé, entre los fines de la actuación de las AAPP Canarias, la promoción de la participación de las mujeres en el marco de los sectores de la pesca y la acuicultura.
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Impulsar la participación activa de las mujeres en el ámbito de la actividad recreativa de pesca</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas</p>

	<input type="checkbox"/> Acciones de igualdad y transversales <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Frente a la expedición de licencias (cualquier modalidad) en el año 2021, las mujeres solicitaron un total de 2825, frente a los hombres que solicitaron un total de 18.147 (a fecha de 31 agosto de 2021.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. El rol de la mujer en el sector pesquero es minoritario. Existencia de un papel estereotipado que relaciona siempre el binomio "hombre-mar", por lo el rol de la mujer a la hora de expedir licencias de pesca existe, pero es muy bajo con respecto al hombre.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Se carece de información estadística sobre sanciones (procedimientos administrativos sancionadores) divididos por sexos. Tampoco se disponen de datos del liderazgo de las mujeres en el ámbito de las investigaciones científico pesqueras.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Poco o nulo arraigo de la mujer con la cultura de la pesca o marisqueo en el mar.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Mantener la bonificación de la licencia de pesca sobre la mujer de manera indefinida y difusión de este aspecto en mayor medida, así como su tramitación de manera electrónica, enfatizando que es una cuestión de actuación inmediata.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Proposición de objetivos, criterios y acciones tendentes al incremento de la mujer en el papel no sólo de realización de actividades de pesca, sino en el liderazgo en campañas de investigación.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	La campaña de implementación de aspectos tan positivos como la bonificación de la tasa de la licencia de pesca aumenta la participación en dichas actividades, constituyendo dicha iniciativa la gran valedora del programa presupuestario.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Reflejar la igualdad de hombres y mujeres como principio transversal y rector de la política en investigaciones pesqueras y en materia de licencias de pesca y/o marisqueo	Mantener la bonificación del 80% en la tasa exigible para licencias de pesca	Solicitantes de licencias	0
	Participación en grupo de investigación sobre recursos marinos	Solicitudes de campañas experimentales	0

INFORME EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO AÑO 2022				
1. PROGRAMA 421B			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	421B SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MINERA		DOTACIÓN ECONÓMICA 2.090.049,00	
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El artículo 14 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, establece que las Administraciones Públicas competentes podrán comprobar en cualquier momento por sí mismas, contando con los medios y requisitos reglamentariamente exigidos, o a través de Organismos de Control, el cumplimiento de las disposiciones y requisitos de seguridad, de oficio o a instancia de parte interesada en casos de riesgo significativo para las personas, animales, bienes o medio ambiente.</p> <p>De igual manera, el artículo 117 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, dispone que corresponde, en nuestro ámbito competencial a la Dirección General de Industria, en la forma que reglamentariamente se establezca, la inspección y vigilancia de todos los trabajos de exploración, investigación, explotación y aprovechamiento de recursos regulados por dicha Ley, así como de los establecimientos de beneficio y de los productos obtenidos.</p> <p>Por otro lado, las carencias u obsolescencia de servicios, infraestructuras y equipamiento en los espacios industriales para la ubicación de empresas, derivado de los estudios efectuados, precisa de mejoras en las dotacionales, mediante el apoyo a las inversiones para la regeneración de las áreas industriales existentes.</p> <p>El objetivo estratégico en materia de desarrollo industrial en los próximos años es conseguir que la industria sea una pieza fundamental del modelo de desarrollo que aspira Canarias, en condiciones de seguridad de establecimientos e instalaciones.</p> <p>A la vista del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población ocupada en la industria canaria.</p> <p>Las actuaciones previstas financiar en el ámbito del programa presupuestario en el ejercicio 2022, con recursos CAC y del estado FCI de gastos de inversión propia, para dar respuesta a las necesidades del sector se concretan en la financiación de los planes de seguridad industrial y minera, de ordenación minera, de inversión de los laboratorios oficiales de metrología y de gestión telemática de procedimientos y de financiación a la inversión de terceros en la regeneración de áreas industriales y de mejora de las instalaciones industriales.</p>			
	Presupuestos 2022	Cap VI	Cap VII	TOTAL
	PLAN DE SEGURIDAD MINERA	81.049,00		
	LABORATORIOS OFICIALES DE METROLOGÍA	365.000,00		
	GESTIÓN TELEMÁTICA DE PROCEDIMIENTO	130.000,00		
	PLAN DE ORDENACIÓN MINERA	41.000,00		
	PLAN DE SEGURIDAD	273.000,00		

	INDUSTRIAL			
	REGENERACIÓN DE ÁREAS INDUSTRIALES		1.000.000,00	
	TOTAL:			2.090.049,00
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA			
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO			
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA				
2.1 PRESENCIA DE LA IGUALDAD EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. -Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
	Datos	Encuesta de Población Activa-INE		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Disminuir la brecha de género	Aumento participación mujeres en el sector industrial	Número empleos sector industrial por sexo	
2.2 IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio X		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1. DESCRIPCIÓN	<p>Canarias aspira a que la industria tenga una mayor contribución a su economía, y para ello se pretende que cuente con las infraestructuras y equipamientos necesarios, y se desarrollen las actuaciones de verificación y control, en el ámbito competencial, para el cumplimiento de las disposiciones y requisitos de seguridad en las instalaciones.</p> <p>El programa de Seguridad Industrial y Minera contempla para el año 2022 una serie de acciones a ejecutar para dar respuesta a las demandas del sector.</p> <p>Los sectores o colectivos destinatarios de las acciones que se realicen con cargo al programa son, además de las empresas del sector industrial, las empresas públicas, corporaciones locales, colegios profesionales, asociaciones, fundaciones y particulares interesados en la ejecución de proyectos y el resto de la sociedad canaria.</p> <p>Del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población ocupada en la industria canaria.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas 			

públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Art. 5- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

- Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Art. 5- Transversalidad de género.

Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.

Art. 26.- Incentivos a la contratación en mujeres.

Art. 28.- Promoción empresarial (ayudas específicas a mujeres en la creación de empresas)

3.2.2 Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

- Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.

Art. 7. Promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y no discriminación.

- Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.

Objetivo 8: ODS 8 Promover el Crecimiento Económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.(8.5)

Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre)

Objetivos estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)

Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres

Objetivos estratégicos:

- o. Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos específicos:

- Implantar la igualdad de género en las empresas
- Mejorar el tejido empresarial femenino
- Implantar la igualdad de género en el mercado laboral

3.2.4 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

- Acciones positivas
- Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo.
- Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación.
- Uso lenguaje no sexista.
- Desagregación de datos por sexo.
- Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas.

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención

El análisis se ha basado en la encuesta de población activa que elabora el INE sobre mujeres empleadas en la industria canaria, evolución de la proporción del empleo femenino en la industria canaria desde el 2008 y en los datos de la encuesta anual de la estructura salarial desde el 2008 que elabora el INE.

Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria, de 5.200 euros en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres. Esta situación se mantiene prácticamente inalterable en la última década, con diferencias en torno a 5.000 mil euros anuales, aunque con picos de hasta 7.500 euros.

En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria, 3,6 puntos porcentuales por debajo de la participación de la mujer en la media de la industria española. También es muy inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria, donde representa casi el doble.

En los últimos años ha crecido el número de mujeres empleadas en la industria canaria, al pasar de poco más de 6.000 empleadas en 2017 a casi 9.500 empleadas en 2019, un 58% más. Esta positiva evolución ha conllevado un aumento de algo más de 3 puntos porcentuales en la participación femenina en el empleo industrial.

En cuanto a los conocimientos STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en canarias, hombres y mujeres, el análisis se ha basado en los datos del Ministerio de Universidades, concretamente en la proporción de mujeres egresadas en las Universidades canarias y la comparación respecto al resto de Comunidades en España.

Hay que tener presente que el número de personas que se forman en Canarias en conocimientos STEM por cada mil personas de 20 a 29 años es de las más bajas de España, 5,0% en el curso 2017-2018, solo por delante de Baleares y Castilla-La Mancha y a mucha distancia de la media española, 12,8% en ese curso.

De las personas egresadas en las Universidades de Canarias en estos conocimientos, son más los hombres que las mujeres (68,3% y 31,7% respectivamente en el curso 2018-2019 según datos del Ministerio de Universidades.

En el curso 2018-2019, último para el que se dispone de información, fueron 587 las personas egresadas en las distintas ingenierías, cifra similar a las de los tres cursos anteriores, fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

- Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres
- En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria.
- Es inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria.
- En el curso 2018-2019, de las personas egresadas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).

3.3.2. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en los próximos ejercicios.

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

- La brecha salarial en detrimento de las mujeres, siendo los ingresos medios de las mujeres inferiores a los de los hombres.
- La baja participación femenina en la industria canaria.
- las personas egresadas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1 LEGISLACIÓN A INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14 de la Constitución española • Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. • Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. • Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento población activa femenina en el sector industrial 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>Objetivo general: Promoción de la igualdad en el acceso, permanencia y promoción de la mujer en el sector industrial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la contratación de mujeres. • Incorporación de la mujer en los órganos de decisión y gobernanza 		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Incentivar la contratación de mujeres.	Incentivos a la contratación de mujeres en proyectos subvencionados en el sector industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de contratos realizados 	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	431A PROMOCIÓN EXTERIOR			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.189.206,00 euros		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo general de este programa consiste en estimular el desarrollo económico y favorecer la creación de empleo y la cohesión social, apostando por una mayor internacionalización de la economía canaria, y aprovechando mejor las ventajas derivadas de la pertenencia al mercado único europeo, de la situación geográfica estratégica de las islas, de la proximidad a mercados emergentes de África, así como de los vínculos históricos y culturales con América Latina.</p> <p>El objetivo particular del Programa de Becas en Negocios Internacionales es la formación teórica y práctica de jóvenes canarios titulados universitarios en materia de internacionalización, a través del contacto directo con los mercados exteriores; así como la creación de una red de agentes internacionales que presten sus servicios a las empresas canarias.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Aportación de la CAC al Consorcio de la ZEC			410.000		
	Aportación de la CAC al Consorcio Zona Franca GC			100.000		
	Aportación de la CAC Consorcio Zona Franca SCTfe			100.000		
	Programa de Becas Internacionales - BNI			719.690		
	PROEXCA: Acciones Prom.Ext. e Internacionaliz.Ec.			407.209		
	PROEXCA: Acciones de Atracción de Inversiones			100.000		
	Estrategia Operativa de Internacionaliz. Ec.Canaria			1.139.807		
	Apoyo a la internacionaliz. Why Tenerife					100.000
	Apoyo a la internacionaliz. Best in GC					100.000
	Evaluación políticas económicas				5.000	
PROEXCA: Operaciones de Capital					7.500	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INTERNACIONALIZACIÓN					

1.5. CONSEJERÍA	ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>- Apartado I de la Introducción:</p> <p>Entre las prioridades incluidas en el Pacto de Gobierno suscrito en 2019 y el Plan de Reactivación Social y Económica de Canarias de 30 de mayo de 2020, se encuentran: (...) impulsar la igualdad de género.</p> <p>- Apartado II en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:</p> <p>“Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”</p>		
	Datos	<p>La memoria del programa presupuestario no contempla datos o algún tipo de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en relación con los objetivos del programa, ante la ausencia de indicadores que permitan establecer la existencia de un sesgo de género.</p> <p>No obstante, dentro del Programa de Becas en Negocios Internacionales, se constata que han formado un total de 164 personas, siendo el 50% mujeres y el 50% hombres.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Formar a hombres y mujeres en negocios internacionales	Concesión de becas que permiten la realización de formación teórica y práctica	Número de Mujeres y Hombres que finalizan la formación.	719.690 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 431A “Promoción Exterior” está destinado a fomentar, por una parte, las oportunidades de internacionalización y de apertura hacia nuevos mercados de las empresas canarias, y, por otra, a atraer inversiones de entidades foráneas interesadas en invertir en nuestro archipiélago, a la vista de las ventajas estratégicas que nuestra región ofrece respecto a otros territorios de similares características.</p> <p>Los destinatarios del programa son tanto personas físicas -que acceden a actividades formativas de especialización o de reciclaje profesional-, como personas jurídicas (empresas, instituciones, organizaciones empresariales, etc.), que acceden a programas de asesoramiento, o bien instituciones que reciben financiación para llevar a cabo acciones destinadas a promover la internacionalización empresarial.</p>			

	<p>Se trata, por tanto, de un campo de actuación en el que el sesgo de género puede venir caracterizado por la existencia de una subrepresentación de la mujer en determinados sectores de actividad o por una mayor dificultad en el acceso a los recursos. El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.</p> <p>Por ello, constituye una obligación de este órgano gestor hacer un seguimiento de la situación, evolución global, sectorial y territorial de la economía canaria, así como identificar las áreas prioritarias de actuación en materia de política económica, para que el acceso a dichos recursos no dependa, exclusivamente, de variables como la rentabilidad económica y fiscal, la seguridad física y jurídica, las oportunidades de aprovechamiento de nichos de negocio infraexplotados o las condiciones endógenas empresariales.</p> <p>En relación con el Programa de Becas en Negocios Internacionales, los destinatarios son jóvenes titulados universitarios a los que se les facilita una formación teórica y práctica en materia de internacionalización, a través del contacto directo con los mercados exteriores, para que posteriormente constituyan una red de agentes internacionales que presten sus servicios a las empresas canarias.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <p>Artículo 4.- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.</p> <p>Artículo 11.- Acciones positivas.</p> <p>Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.</p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y los estudios.</p> <p>Artículo 33. Contratos de las Administraciones Públicas.</p> <p>Artículo 35. Subvenciones públicas.</p> <p>Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género.</p> <p>Artículo 9.- Enfoque de género en el Presupuesto.</p> <p>Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Artículo 13.- Contratación pública.</p> <p>Artículo 14. Ayudas y subvenciones.</p> <p>Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.</p> <p>Artículo 64. Participación en ámbitos económicos.</p>

	<p>REGLAMENTO (UE) N.º 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 17 de diciembre de 2013.</p> <p>Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>1) <i>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020</i> (última vigente), adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eje estratégico A: <i>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.</i> <input type="checkbox"/> Eje estratégico B: <i>Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.</i> <p>2) El <i>Plan de Reactivación Social y Económica de Canarias</i>, de 30 de mayo de 2020, contempla entre sus prioridades, la de impulsar la igualdad de género.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> La elaboración estadística con enfoque de género <input checked="" type="checkbox"/> El uso no sexista del lenguaje <input checked="" type="checkbox"/> Imagen digna e igualitaria de mujeres y hombres <input checked="" type="checkbox"/> La composición equilibrada de órganos por sexo <input checked="" type="checkbox"/> La igualdad de género en contrataciones, ayudas y subvenciones 																																								
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Teniendo en cuenta la finalidad y objetivos del programa 431A "Promoción Exterior", así como su ámbito de actuación, la ejecución de los proyectos contenidos en el mismo no afecta de manera significativa a la situación de mujeres y hombres.</p> <p>En relación con el Programa de Becas en Negocios Internacionales, el porcentaje de mujeres es ligeramente superior en 4,3 puntos al de hombres:</p> <table border="1" data-bbox="472 1391 1369 1697"> <thead> <tr> <th></th> <th>BNI* 15-16</th> <th>BNI 16-17</th> <th>BNI 17-18</th> <th>BNI 18-19</th> <th>BNI 19-20</th> <th>BNI 20-21</th> <th>BPEI* 18-19</th> <th>Total</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>8</td> <td>36</td> <td>30</td> <td>54</td> <td>27</td> <td>47</td> <td>9</td> <td>211</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>5</td> <td>24</td> <td>9</td> <td>29</td> <td>14</td> <td>19</td> <td>1</td> <td>101</td> <td>47,8%</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>3</td> <td>12</td> <td>21</td> <td>25</td> <td>13</td> <td>28</td> <td>8</td> <td>110</td> <td>52,1%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>*Formación práctica y resto formación teórica (máster)</i></p> <p>El indicador que se utiliza para planificar dicho programa y efectuar su posterior seguimiento es: Número de Mujeres y de Hombres menores de 30 años que finalizan la formación.</p> <p>En concreto, en BNI 2020-2021 se formaron un total de 47 personas becadas:</p> <p>Hombres: 19 40,5 %</p>		BNI* 15-16	BNI 16-17	BNI 17-18	BNI 18-19	BNI 19-20	BNI 20-21	BPEI* 18-19	Total	%	Total	8	36	30	54	27	47	9	211		Hombres	5	24	9	29	14	19	1	101	47,8%	Mujeres	3	12	21	25	13	28	8	110	52,1%
	BNI* 15-16	BNI 16-17	BNI 17-18	BNI 18-19	BNI 19-20	BNI 20-21	BPEI* 18-19	Total	%																																
Total	8	36	30	54	27	47	9	211																																	
Hombres	5	24	9	29	14	19	1	101	47,8%																																
Mujeres	3	12	21	25	13	28	8	110	52,1%																																

	<p>Mujeres: 28 59,5, %</p> <p>En la actualidad, de la convocatoria de becas para 2021-2022, está cursando la formación teórica un total de 44 personas, de las cuales 19 (66%) son mujeres y 15 (34%) hombres, pero aún no se considera indicador por no haber finalizado y superado con aprovechamiento la formación.</p> <p>En cuanto al resto de proyectos que integran el Programa 431A, este órgano gestor no dispone de indicadores que permitan introducir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se llevan a cabo, por lo que resulta imprescindible la introducción de dichos indicadores en todas las actuaciones, al objeto de identificar la posible brecha de género y adoptar las correcciones que resulten necesarias.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>El porcentaje de hombres y mujeres es similar en el Programa Becas en Negocios Internacionales. En la última edición de la formación del máster en negocios internacionales la brecha no es significativa, por cuanto se han formado 211 personas, de las cuales 101 eran hombres (47,8%) y 110 mujeres (52,1%).</p> <p>En cuanto al resto de proyectos que integran el Programa 431A, este órgano gestor no dispone de indicadores que permitan introducir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se llevan a cabo, por lo que resulta imprescindible la introducción de dichos indicadores en todas las actuaciones, al objeto de identificar la posible brecha de género y adoptar las correcciones que resulten necesarias.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Existe déficit de información por falta de indicadores en los siguientes proyectos:</p> <p>PROEXCA: Acciones Prom.Ext. e Internacionaliz.Ec.</p> <p>PROEXCA: Acciones de Atracción de Inversiones</p> <p>Estrategia Operativa de Internacionaliz. Ec.Canaria</p> <p>Apoyo a la internacionaliz. Why Tenerife</p> <p>Apoyo a la internacionaliz. Best in GC</p> <p>Esta carencia de información debe corregirse, en aquellos casos que sea posible, mediante la introducción de indicadores que permitan identificar una posible brecha de género.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>La diferencia de egresados becados en el Programa Becas en Negocios Internacionales en la última edición de la formación del máster en negocios internacionales no es significativa, y menos aún si se tiene en cuenta los datos acumulados de la totalidad ejercicios en que se ha desarrollado dicho programa.</p> <p>Respecto al resto de operaciones, como ya ha quedado señalado, no se dispone de indicadores. El establecer como objetivo la introducción de indicadores en aquellas operaciones en las que sea viable, posibilitara el diagnóstico sobre brecha de género en el</p>

	sector al que se dirige las actuaciones.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	<p>Ley 1/2010 canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley 16/2003 de prevención y protección integral de las mujeres frente a la violencia de género</p> <p>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 adoptada por el Gobierno de Canarias.</p> <p>Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.</p>		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Reducción en la brecha de género a través de actuaciones dirigidas a hacer seguimiento de la situación, evolución global, sectorial y territorial de la economía canaria, así como identificar las áreas prioritarias de actuación en materia de política económica.</p> <p>Deben introducirse cláusulas sociales, en los pliegos de contratación administrativa, así como en bases reguladoras de los procedimientos de concesión de subvenciones, con objeto de fomentar de contratación de mujeres en sectores en los que existe subrepresentación, así como la aprobación de Planes de Igualdad en aquellos supuestos en los que tal aprobación es voluntaria y no viene impuesta por la legislación en vigor.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se han formulado objetivos específicos referidos a género		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Establecimiento de indicadores sobre igualdad de género	PROEXCA: Acciones de Promoción Exterior e Internacionalización	<p>- Datos desagregados por sexo de los profesionales a los que se ha asistido en la ejecución de las actuaciones. (asesoramiento, información, resuelto consultas).</p> <p>- Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones.</p> <p>- Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.</p>	Dentro del coste previsto de la actuación
	PROEXCA: Acciones de Atracción de Inversiones	- Datos desagregados por sexo de los profesionales a los que se ha asistido en la ejecución de las actuaciones. (asesoramiento, información, resuelto consultas).	Dentro del coste previsto de la actuación

		<p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones.</p> <p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.</p>	
	<p>Estrategia Operativa de Internacionaliz. Ec.Canaria</p>	<p>- Datos desagregados por sexo de los profesionales a los que se ha asistido en la ejecución de las actuaciones. (asesoramiento, información, resuelto consultas).</p> <p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones.</p> <p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.</p>	<p>Dentro del coste previsto de la actuación</p>
	<p>Apoyo a la internacionalización Why Tenerife</p>	<p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones.</p> <p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.</p>	<p>Dentro del coste previsto de la actuación</p>
	<p>Apoyo a la internacionalización Best in GC</p>	<p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones.</p> <p>-Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.</p>	<p>Dentro del coste previsto de la actuación</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	431B – COMERCIO INTERIOR	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		El importe de este programa está demasiado supeditado a la definitiva aprobación del presupuesto a incluir en la Fase II				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Lograr un desarrollo comercial sostenible basado en la promoción de la actividad, la mejora de los centros tradicionales de compra, la competitividad del sector compatible con un consumo responsable.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	La relación de proyectos o actuaciones a ejecutar está directamente supeditada a la definitiva aprobación del presupuesto a incluir en la Fase II					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO					
1.5. CONSEJERÍA	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre hombres y mujeres				
		Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres				
	Datos	Artículo 14 de la Constitución Española de 1978				
		Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo X				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El objetivo general de este programa es la consolidación de nuestro mercado interior regional y mantener la apuesta por el desarrollo del sector comercial, sobretodo a través de la dinamización de las Zonas Comerciales Abiertas, por su incidencia el crecimiento económico y sobretodo en el empleo, así como incrementar la competitividad del comercio.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género.</p> <p>Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>Artículo 13.- Contratación pública.</p> <p>Artículo 14.- Ayudas y Subvenciones.</p> <p>Artículo 23.- Proyectos de investigación.</p> <p>Artículo 58.- Nuevas tecnologías.</p> <p>Artículo 22.- Igualdad de oportunidad en la educación superior</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k).</p> <p>Artículo 33. Medidas. Apartado j).</p> <p>Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.</p> <p>REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013.</p> <p>Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. Uso de lenguaje no sexista en la difusión de las actuaciones en materia de comercio interior.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Todo gasto tiene impacto de género, no obstante, resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas que en el resto, en el que se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible.</p>

PROGRAMA	Los programas presupuestarios de gasto que gestiona este Centro Directivo se incardina en este último supuesto y es que, tratándose de programas que atienden, a gastos en la contratación de servicios, en subvención para la ejecución de obra, y a gastos en proyectos de dinamización comercial, es difícil evaluar la repercusión o el impacto en los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	No se detectan acciones que hayan podido originar desigualdades entre mujeres y hombres.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	No se puede acceder toda vez que no está desagregada por sexo.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
	No se programan acciones concretas pues la incidencia o repercusión de este programa presupuestario en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prácticamente nula.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	En aplicación de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se pretende incluir, de conformidad con las características del sector, y dentro de los objetivos y acciones que se definan, en el documento en elaboración estrategia del sector comercial de Canarias para los próximos años, las actuaciones que contribuyan a la participación en el sector en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No se detectan acciones que hayan podido originar desigualdades entre mujeres y hombres.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Estarán condicionados en su ejecución y alcance al desarrollo de las acciones que contribuyan a la participación en el sector en condiciones de igualdad con las medidas propuestas, que entendemos se reforzarán con las que resulten en su momento y se incorporen en el documento de estrategia del sector comercial de Canarias para los próximos años.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	432B: Infraestr. turística y gestión integral Núcleos Turísticos	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		La dotación presupuestaria resultará condicionada a la aprobación definitiva del saldo presupuestario de la Fase II				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Acondicionamiento y mejora del espacio público turístico e infraestructuras turísticas que contribuyan a la diversificación del atractivo turístico de Canarias como destino turístico.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	La relación de proyectos o actuaciones a ejecutar está directamente supeditada a la definitiva aprobación del presupuesto a incluir en la Fase II					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Infraestructura Turística.					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Turismo, Industria y Comercio.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo X				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	No existencia de datos disponibles de cara a su calificación. Calificación del impacto de género del programa presupuestario es nulo pues no tiene					

	repercusión o incidencia en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Art. 5 de la Ley Canaria de Igualdad
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales En las áreas de gestión de competencia de la Dirección General de Infraestructura Turística, dado su destino y naturaleza, destinada a la contratación, ejecución y financiación de obras de mejora de la infraestructura de los espacios públicos turísticos se tiene en cuenta, con carácter general o transversal, lo establecido en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, objetivos identificados dentro de las áreas prioritarias de actuación de la Ley 1/2010, procurando la calidad en el empleo de mujeres y hombres, la igualdad en las condiciones de contratación, la promoción empresarial y la imagen digna e igualitaria de mujeres y hombres
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático Acciones de igualdad o transversales con carácter general Cláusulas de igualdad en los expedientes de contratación de obras, subvenciones, encargos y aportaciones dinerarias
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Todo gasto tiene impacto de género, no obstante, resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas que en el resto, en el que se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible. Los programas presupuestarios de gasto que gestiona este Centro Directivo se incardina en este último supuesto y es que, tratándose de programas que atienden, estrictamente a un gasto en la contratación y ejecución de obra, no tienen repercusión ni impacto en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No se detectan acciones que hayan podido originar desigualdades entre mujeres y hombres.
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No se puede acceder toda vez que no está desagregada por sexo.
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Tratándose de programas que atienden, estrictamente a un gasto en la contratación y ejecución de obra, no tienen repercusión ni impacto en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No se programan acciones pues la incidencia o repercusión de este programa presupuestario en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prácticamente nula		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
No se programan acciones pues la incidencia o repercusión de este programa presupuestario en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prácticamente nula			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	432 F PRODUCTOS TURÍSTICOS Y CALIDAD TURÍSTICA	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		196.748,00 EUROS				
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Productos turísticos y calidad turística:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se pretende, por tanto, elevar la calidad de la oferta de servicios turísticos, propiciando además la preservación y mejora de la calidad del entorno medioambiental. <p>Durante el año 2021, se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de un nuevo modelo turístico, que deberá plasmarse en modificaciones de la normativa turística actual, reajustando la ordenación turística actual a la nueva realidad sectorial y a las exigencias del mercado, tanto a través de la elaboración de nuevas disposiciones legales en las cuales se regulen los principios de este nuevo modelo turístico, como en las reglamentarias a desarrollar o modificar. Para ello, también es necesario continuar con el análisis y seguimiento de la aplicación de la normativa elaborada, para la toma de decisiones en relación con la modificación y simplificación de las disposiciones normativas, que sean necesarias. - Continuar impulsando las actuaciones inspectoras, con el objetivo de incrementar el control de la legalidad turística, mediante las actuaciones inspectoras a realizar en el marco del Plan especial de inspección para la lucha contra la ilegalidad en el sector turístico. - Continuar con la simplificación, control, coordinación y digitalización de los distintos procedimientos administrativos gestionados por la Dirección General de Ordenación y Promoción Turística, tanto de los derivados de la aplicación de la Ley de Ordenación del Turismo, como de la Ley de Renovación y Modernización Turística, integrándolos en el Sistema de Información Turística, compartido con los Cabildos Insulares, continuando con el desarrollo y puesta en funcionamiento de las aplicaciones informáticas necesarias para su correcto funcionamiento. - Tramitación y gestión de procedimientos y desarrollo de funciones que son competencia del Centro Directivo, en materia de inspección y sanciones, ordenación y acción turística. 					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap VI	Cap. VII
	Mobiliario y enseres		1.758			
	Material de oficina ordinario no inventariable		5.859			
	Jurídicos y contenciosos		829			
	Reuniones, cursos y conferencias		2.000			
	Servicios postales y de mensajería		837			
	Indemnizaciones por razón del servicio		120.465			
	PLAN DE INSPECCIÓN TURÍSTICA				50.000	

1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN			
1.5. CONSEJERÍA	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	El artículo 5 de la Ley canaria de Igualdad, establece que las administraciones publicas canarias aplicaran el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	☑ Positivo	☑ Alto		
		☑ Medio		
		☑ Bajo		
	☑ Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Los Objetivos generales del desarrollo de los programas permiten el desarrollo de una política de igualdad de género. Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático			
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención No se desarrollan indicadores específicos para medir la igualdad de género			
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. En el curso 2020-2021, el número de alumnos matriculados fue 209, frente a 109 alumnas			
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios			

	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportado		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	432 G PROMOCIÓN Y APOYO A LA COMERCIALIZACIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		54.657.115,00 EUROS				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Promoción y Apoyo a la Comercialización del Turismo en Canarias .- Mejorar la competitividad de las Islas Canarias en el panorama turístico internacional integrando identidad propia y sostenibilidad. .- Promover una visión única y compartida de nuestro destino. .- Potenciar la presencia de Canarias en los mercados emisores atrayendo una mayor demanda de turistas y de mayor poder adquisitivo. .- Potenciar la cooperación entre la administración pública y el sector privado contando con todos los agentes turísticos. .- Factoría de innovación, encaminada a I+D+i de territorios donde el sector agrícola esté en crisis para integrar sus productos en el sector turístico, Puesta en valor de la estrategia de integración de los productos locales agrícolas y gastronómicos de Canarias con el sector turístico. .- Impulsar y consolidar áreas marinas/litoral de interés ecoturístico. .- Conservación y Protección del Medio ambiente promoviendo los recursos turísticos vulcanológicos: Turismo y volcanes en Canarias..					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	ACCIONES SOBRE SECTORES				4.150.000	
	PROMOTUR DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROMOCIONALES					5.600.000
	PROMOTUR DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROMOCIONALES FEDER					12.500.000
	ECOAREAS-MARDETODOS FEDER				1.500.000	
	GMR PROYECTO OPERACION ESTRATG. DESARROLLO TURISTICO EN ESPACIOS RECONVERSION AGRICOLA FEDER					400.000
	PROYECTO TURISMO Y VOLCANES (TYVECAN) FEDER				1.000.000	3.900.000
	PLAN DINAMIZACION TURISTICA LA GOMERA				800.000	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN					
1.5. CONSEJERÍA	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	El artículo 5 de la Ley canaria de Igualdad, establece que las administraciones publicas canarias aplicaran el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Los Objetivos generales del desarrollo de los programas permiten el desarrollo de una política de igualdad de género. Los proyectos están destinados a la población en general sin discriminación por sexos			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No se desarrollan indicadores específicos para medir la igualdad de género en los programas de promoción y apoyo a la comercialización.			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/>			
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención No se desarrollan indicadores específicos para medir la igualdad de género en los programas de promoción y apoyo a la comercialización.			
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.			
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios			
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados			
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR				
4.1. LEGISLACION A INCLUIR				

4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.		
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Viceconsejería de Turismo 432-H	DOTACIÓN ECONÓMICA
		34.135.443,00
1.2..FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Viceconsejería de Turismo se ha fijado como objetivo estratégico establecer los mecanismos adecuados para sentar las bases que propicien la transformación del modelo turístico, a través de la sostenibilidad medioambiental, socioeconómica y territorial; la puesta en marcha de planes de resiliencia que hagan posible hacer frente a situaciones como la actual; y el impulso de la competitividad a través de la creación de productos turísticos diferenciados.</p> <p>Esos objetivos generales, por lo tanto, tratan de promover el crecimiento económico y el empleo de calidad apoyando al tejido empresarial en su conjunto, y fomentando la sostenibilidad del destino y la innovación de forma global. De ahí que uno de los factores a tener en cuenta a la hora de transformar Canarias de manera sostenible sea la igualdad en su sentido más amplio.</p> <p>Para su consecución, se han establecido una serie de programas y actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fondo de Diversificación Turística. – Planes de Sostenibilidad Turística en Destino. – Programas de Desarrollo Turístico en las Islas Verdes. – Creación de productos turísticos específicos en colaboración con las corporaciones locales. – Apoyo a la reactivación social y económica en el Ocio y la Hostelería de cada isla. – Plan regional de difusión de la gastronomía con productos de proximidad. – Seguimiento de la conectividad aérea y el fortalecimiento del Fondo de desarrollo de Vuelos. – Plan de contingencia y comunicación de crisis. – Plan regional de difusión de la gastronomía con productos de proximidad. – Estrategia de Difusión del Observatorio Turístico. – Observatorio Turístico. – Convenios con las universidades canarias. – Mejora conectividad aérea MRR – Diversificación e innovación MRR – Canarias Fortaleza, ficha laboratorio (REACT-FEDER) – Subvenciones mejora de la conectividad-MRR – Subvenciones a empresas y organizaciones intermedias on boarding en PDTIC-MRR – Subvenciones a cabildos y ayuntamientos on boarding en PDTIC-MRR – Subvenciones a empresas para descarbonización y economía circular-MRR – Transformación, resiliencia y crecimiento sostenible del sector turístico de canarias (REACT) 	

	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	Actualización hardware y software sistema información turística				X	
	Estrategia difusión conocimiento Observatorio Turístico				X	
	Fondo de Diversificación Turística				X	
	Plan contingencia y comunicación de crisis				X	
	Desarrollo de convenios específicos con Universidades canarias				X	
	Sistema de información turística				X	
	Observatorio Turístico				X	
	Fondo de diversificación turística					X
	Plan regional de difusión de la gastronomía con productos de proximidad					X
	Planes de Sostenibilidad Turística					X
	Programa desarrollo turístico Islas Verdes					X
	Apoyo creación productos turísticos corporaciones locales					X
	Apoyo a la reactivación social y económica Ocio y Hostelería					X
	Mejora conectividad aérea MRR					X
	Diversificación e innovación MRR					X
	Canarias Fortaleza, ficha laboratorio (REACT-FEDER)					X
	Subvenciones mejora de la conectividad-MRR					X
	Subvenciones a empresas y organizaciones intermedias on boarding en PDTIC-MRR					X
	Subvenciones a cabildos y ayuntamientos on boarding en PDTIC-MRR					X
	Subvenciones a empresas para descarbonización y economía circular-MRR					X
Transformación, resiliencia y crecimiento sostenible del sector turístico de canarias (REACT)					X	
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de Turismo					
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Turismo, Industria y Comercio					

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	NO		
	Datos	NO		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuestos
	Potenciar la transformación del destino turístico mediante la creación de un sistema de información y de la mejora de la planificación turística, haciéndolo más sostenible también desde el punto de vista de la igualdad de género.			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		X Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>La pandemia global a la que el mundo se ha enfrentado en este último año y medio ha determinado la situación económica y social. Varios son los análisis que apuntan que la COVID 19 ha producido un incremento de la desigualdad, al afectar más a los colectivos más vulnerables, entre ellos las mujeres, una consecuencia derivada de la paralización de la economía.</p> <p>En el caso de Canarias, la paralización total del turismo ha derivado en un descenso muy significativo en el número de personas ocupadas, las inversiones, el consumo y los ingresos de la Comunidad Autónoma. Pese a que los últimos indicadores ponen de manifiesto que la recuperación progresiva de la actividad ha derivado en una mejora del empleo y del consumo, aún queda camino por recorrer, un camino que debe servir, además, para mejorar el modelo turístico y hacerlo más adecuado a la realidad actual, y mejorar todos los indicadores vinculados, también, a la igualdad.</p> <p>Los fondos de recuperación y los programas asociados, junto al incremento de la actividad, serán algunos de los factores que ayudarán a la salida de la situación, un avance que deberá realizarse desde una perspectiva igualitaria, como parte fundamental de la transformación sostenible del destino desde el punto de vista socioeconómico.</p>			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>El artículo 5 de la Ley Canaria de Igualdad, establece que las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El sector servicios es uno de los sectores donde más empleo femenino se genera. Según los datos de la Encuesta a 2020 reflejados por el Instituto Canario de Estadística, el 51,6 % de la población ocupada en el sector servicios correspondía a mujeres y el 48,34% a hombres; mientras que la población activa en el mismo sector y para el mismo periodo era del 51,74% mujeres y 48,25 % hombres.</p> <p>El mes de agosto de 2021, Canaria registró la mayor bajada del paro de España aupada por el sector servicios con 14.748 parados menos del total de menos 19.844. Del total de afiliados a la Seguridad Social en todas las ramas de actividad, el 46,5 % era mujeres y el 53,47 % hombres.</p> <p>La temporalidad en la hostelería es mayor que en otras actividades económicas, ya que la tasa de empleo temporal en España se ha situado en el 25% en el segundo trimestre de 2021, pero en la hostelería es del 31%.</p> <p>En concreto, el servicio de alojamiento y restauración tiene a 350.900 personas con un empleo temporal en toda España, es decir el 31% del total.</p> <p>Estos datos ponen de manifiesto la importancia que tiene el empleo en el sector servicios para las mujeres que, sin embargo, y según refleja la herramienta ‘Canarias con perspectiva’, del Instituto Canario de Igualdad, en el apartado dedicado a salarios, la ganancia media anual por persona trabajadora era un 12,3 % menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres.</p> <p>Además, entre las mujeres del sector, la temporalidad es del 33%, lo que representa también dos puntos porcentuales más en la temporalidad del empleo femenino que en el primer trimestre de 2020.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Los datos muestran que, pese a que hay más mujeres ocupadas en el sector servicios suelen tener salarios menores debido, entre otras cuestiones, al tipo de contrato, con mayor número de contratos temporales o parciales, y menor presencia en cargos directivos.</p> <p>Además, el paro coyuntural les afecta en mayor medida que a los hombres, debido, entre otras cuestiones a su mayor presencia y debilidad en el sector.</p>

	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Necesidad de continuar con la desagregación estadística para conocer de forma más certera la brecha de género asociada al sector turístico.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Mayor dependencia de las mujeres del empleo en el sector servicios Menores salarios Más contratos temporales o parciales Menor presencia en cargos directivos.</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>			
<p>4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar la disminución de la brecha salarial mediante acciones que hagan posible la reducción de los contratos parciales y la incentivación de la presencia en cargos directivos de la actividad turística. - Promover y fomentar la emprendimiento entre las mujeres. - Facilitar acciones que deriven en reducir la volatilidad del empleo dentro del sector en el caso de las mujeres. 		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>(Las posibles acciones a llevar a cabo en este ámbito son competencia de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, por lo que se hace necesario trabajar en ese sentido al objeto de que se tomen las medidas oportunas para corregir las desigualdades detectadas).</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

INFORME EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO AÑO 2022					
1. PROGRAMA 433A					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433A APOYO A PYMES INDUSTRIALES				DOTACIÓN ECONÓMICA 8.984.741,00
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El sector industrial canario caracterizado por un mercado interno de pequeño tamaño y fragmentado, de fuerte competencia de productos de otros territorios, con poca propensión a innovar, elevados costes de materias primas y productos semielaborados, unido a la situación actual derivada de los efectos de la pandemia del COVID 19, precisa de la actuación de la Consejería con competencias en el sector para relanzar la actividad industrial de Canarias.</p> <p>A partir de los datos actualizados del diagnóstico del sector industrial canario, se pretende impulsar el nivel de competitividad de las PYMES para alcanzar una mayor contribución al VAB industrial, apoyando a las empresas industriales en la identificación de los cambios en sus procesos y productos para mejorar su posición competitiva, fomentando la incorporación de mejoras tecnológicas de producción en la empresa industrial, impulsando el proceso de renovación de maquinaria, equipos e instalaciones, así como, reforzando los dispositivos de transferencia tecnológica industrial, con el apoyo al funcionamiento de la plataforma de Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva (VTCAN).</p> <p>La innovación y transformación digital, la formación, la sostenibilidad y la colaboración entre agentes públicos y privados, constituyen las palancas del cambio para afrontar el reto del aumento del VAB de la industria, que se podrá alcanzar a través del crecimiento empresarial, una vez consolidado el tejido actual que aún sufre los efectos de la crisis.</p> <p>Del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población ocupada en la industria canaria.</p> <p>Las actuaciones previstas desarrollar en el ejercicio 2022 con cargo al programa presupuestario Apoyo a Pymes estarán orientadas, a ejecutar con recursos propios de la CAC, acciones de inversión propia en materia calidad y excelencia en las pymes industriales, de fomento de la propiedad industrial y la vigilancia tecnológica y de apoyo a la inversión de terceros en acciones de modernización y diversificación del sector industrial y de promoción de campañas de asesoramiento y sensibilización a las pymes industriales.</p>				
	Presupuestos 2022	Cap IV	Cap VI	Cap VII	TOTAL
	APOYO A LA REGULARIZACIÓN DE PYMES INDUSTRIALES	90.000,00			
	FOMENTO DE LA CALIDAD Y LA EXCELENCIA EN LAS PYMES INDUSTRIA		30.000,00		
	FOMENTO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL Y LA VIGILANCIA TECNOLÓGICA		50.000,00		

	MODERNIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DEL SECTOR INDUSTRIAL			8.614.741	
	CAMPAÑA DE PROMOCIÓN PARA LA REGULARIZACIÓN DE PYMES INDUSTRIALES			200.000	
	TOTAL:				8.984.741
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA				
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO				
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
2.1 PRESENCIA DE LA IGUALDAD EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. -Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
	Datos	Encuesta de Población Activa-INE			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
		Aumento participación mujeres en el sector industrial	Número empleos sector industrial por sexo		
2.2 IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo			<input checked="" type="checkbox"/> Alto	
				<input checked="" type="checkbox"/> Medio X	
				<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1. DESCRIPCIÓN	<p>La innovación y transformación digital, la formación, la sostenibilidad y la colaboración entre agentes públicos y privados, constituyen las palancas del cambio para afrontar el reto del aumento del VAB de la industria, que se podrá alcanzar a través del crecimiento empresarial, una vez consolidado el tejido actual que aún sufre los efectos de la crisis. El programa Apoyo a Pymes contempla para el año 2022 una serie de acciones a ejecutar para dar respuesta a las demandas del sector.</p> <p>Los sectores o colectivos destinatarios de las acciones que se realicen con cargo al programa son, además de las empresas del sector industrial, las empresas públicas, corporaciones locales, colegios profesionales, asociaciones, fundaciones y particulares interesados en la ejecución de proyectos y el resto de la sociedad canaria.</p> <p>Del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población ocupada en la industria canaria.</p>				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. 				

- Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Art. 5- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Art. 5- Transversalidad de género.
- Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.
- Art. 26.- Incentivos a la contratación en mujeres.
- Art. 28.- Promoción empresarial (ayudas específicas a mujeres en la creación de empresas)

3.2.2 Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

- Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.
Art. 7. Promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y no discriminación.
- Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.
Objetivo 8: ODS 8 Promover el Crecimiento Económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.(8.5)

Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre)

Objetivos estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)

Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres

Objetivos estratégicos:

- o. Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos específicos:

- Implantar la igualdad de género en las empresas
- Mejorar el tejido empresarial femenino
- Implantar la igualdad de género en el mercado laboral

3.2.4 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

- Acciones positivas
- Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo.
- Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación.
- Uso lenguaje no sexista.
- Desagregación de datos por sexo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El análisis se ha basado en la encuesta de población activa que elabora el INE sobre mujeres empleadas en la industria canaria, evolución de la proporción del empleo femenino en la industria canaria desde el 2008 y en los datos de la encuesta anual de la estructura salarial desde el 2008 que elabora el INE.</p> <p>Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria, de 5.200 euros en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres. Esta situación se mantiene prácticamente inalterable en la última década, con diferencias en torno a 5.000 mil euros anuales, aunque con picos de hasta 7.500 euros.</p> <p>En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria, 3,6 puntos porcentuales por debajo de la participación de la mujer en la media de la industria española. También es muy inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria, donde representa casi el doble.</p> <p>En los últimos años ha crecido el número de mujeres empleadas en la industria canaria, al pasar de poco más de 6.000 empleadas en 2017 a casi 9.500 empleadas en 2019, un 58% más. Esta positiva evolución ha conllevado un aumento de algo más de 3 puntos porcentuales en la participación femenina en el empleo industrial.</p> <p>En cuanto a los conocimientos STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en canarias, hombres y mujeres, el análisis se ha basado en los datos del Ministerio de Universidades, concretamente en la proporción de mujeres egresadas en las Universidades canarias y la comparación respecto al resto de Comunidades en España.</p> <p>Hay que tener presente que el número de personas que se forman en Canarias en conocimientos STEM por cada mil personas de 20 a 29 años es de las más bajas de España, 5,0% en el curso 2017-2018, solo por delante de Baleares y Castilla-La Mancha y a mucha distancia de la media española, 12,8% en ese curso.</p> <p>De las personas egresadas en las Universidades de Canarias en estos conocimientos, son más los hombres que las mujeres (68,3% y 31,7% respectivamente en el curso 2018-2019 según datos del Ministerio de Universidades.</p> <p>En el curso 2018-2019, último para el que se dispone de información, fueron 587 las personas egresadas en las distintas ingenierías, cifra similar a las de los tres cursos anteriores, fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres • En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria. • Es inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria. • En el curso 2018-2019, de las personas egresadas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).
	<p>3.3.2. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en los próximos ejercicios.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <ul style="list-style-type: none"> • La brecha salarial en detrimento de las mujeres, siendo los ingresos medios de las mujeres inferiores a los de los hombres.

	<ul style="list-style-type: none"> • La baja participación femenina en la industria canaria. • las personas egresas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres. 		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1 LEGISLACIÓN A INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14 de la Constitución española • Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. • Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. • Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 		
4.2 DESIGUALDADE S QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Incremento población activa femenina en el sector industria		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>Objetivo general: Promoción de la igualdad en el acceso, permanencia y promoción de la mujer en el sector industrial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la contratación de mujeres. • Incorporación de la mujer en los órganos de decisión y gobernanza 		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Incentivar la contratación de mujeres.	Incentivos a la contratación de mujeres en proyectos subvencionados en el sector industrial	N.º de contratos realizados	

INFORME EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
AÑO 2022

1. PROGRAMA 433B		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433B DESARROLLO ARTESANAL	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		460.000,00		
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La situación del sector artesanal canario caracterizado principalmente por autónomos, con un alto grado de especialización, que precisan de financiación, formación y acceso a la innovación para dar rentabilidad a sus negocios, afrontar la crisis económica, abrir canales de comercialización y evitar la tendencia a desaparecer de algunos de los oficios artesanos, según la información derivada del diagnóstico actualizado del sector, precisa de la actuación de la Administración competente para dar respuesta a las demandas planteadas.</p> <p>Se pretende impulsar el conocimiento y reinterpretación de los oficios tradicionales (buscando nuevos usos), en colaboración con las entidades del sector público y privado (las escuelas de arte...) así como potenciar la creatividad y la innovación para mejorar la situación del sector, agravada por el impacto en la economía de la crisis sanitaria COVID-19.</p> <p>Las actuaciones previstas en este programa están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente, vinculadas al ODS 8. <i>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</i>, Meta Global 8.3, Meta Canaria 8.3.2, poniendo en valor el uso de la marca "Artesanía Canaria" como distintivo de origen, de tradición y de calidad, impulsando la innovación en el sector; con la MC 8.3.2, mediante acciones para promover el acercamiento de los jóvenes a la artesanía, como futuro profesional.</p> <p>Las actuaciones previstas financiar en el ámbito del programa presupuestario en el ejercicio 2022, con recursos CAC y del estado FCI son de gastos de inversión propia, para intentar dar respuesta a las necesidades del sector con los recursos disponibles, que se concretan, en la financiación de la Feria de Artesanía de Canarias a nivel regional y en la ejecución de actuaciones de desarrollo de la artesanía de Canarias y en la financiación de las actividades que ejecuten terceros para la dinamización y desarrollo del sector artesanal.</p> <p>Los sectores o colectivos destinatarios de las acciones que se realicen con cargo al programa son, además de las empresas artesanas, las empresas públicas, corporaciones locales, asociaciones, fundaciones y particulares interesados en la ejecución de proyectos y resto de la sociedad canaria.</p> <p>De todas las personas artesanas registradas en Canarias, resulta que un 64 % son mujeres y poner en valor la labor que desarrollan las mujeres en el sector es uno de los objetivos previstos para el año 2022.</p>			
	Presupuestos 2022	Cap IV	Cap VI	TOTAL
	APOYO A LA DINAMIZACIÓN Y DESARROLLO DEL SECTOR ARTESANAL	100.000,00		
	FERIA DE ARTESANÍA DE CANARIAS		300.000,00	
	PLAN DE DESARROLLO DE LA ARTESANÍA DE CANARIAS		60.000,00	
	TOTAL:			460.000,00

1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA			
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO			
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA				
2.1 PRESENCIA DE LA IGUALDAD EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. -Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
	Datos	Estadísticas Registro Artesanía de Canarias		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Poner en valor la labor de la mujer en la artesanía	Visibilizar el papel de la mujer en la artesanía	Número de actos con participación de mujeres	
2.2 IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo		<input type="checkbox"/> Alto	
			<input checked="" type="checkbox"/> Medio X	
			<input type="checkbox"/> Bajo	
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1. DESCRIPCIÓN	<p>En cuanto al análisis realizado sobre la situación de la mujer en el sector artesanal, a partir de la información estadística que consta en el Centro Directivo, desglosada por sexos en el año 2020 de todas las personas artesanas registradas en Canarias, resulta que un 64 % son mujeres y un 36 % son varones.</p> <p>A la vista de los datos se pretende aumentar la visibilización de la mujer en el sector y la paridad en los actos y eventos que se desarrollen, facilitando el acceso a la formación y a las nuevas tecnologías, de acuerdo a las necesidades de los colectivos intervinientes, en condiciones de igualdad, y poner en valor la labor que desarrollan las mujeres en el sector.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> o. La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. o. Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. <p>Art. 5- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.</p>			

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Art. 5- Transversalidad de género. Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. <p>3.2.2 Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales <u>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.</u> Objetivo 8: ODS 8 Promover el Crecimiento Económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.(8.5)</p> <p>3.2.3 Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales <u>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)</u> Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>3.2.4 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. • Uso lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas. 																																				
<p>3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>De los datos referidos al Registro de Artesanía de Canarias en el año 2020, el desglose de personas artesanas por islas y sexos es el siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="486 1084 1473 1509"> <thead> <tr> <th>ISLA</th> <th>MUJERES</th> <th>HOMBRES</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LA PALMA</td> <td>852</td> <td>315</td> <td>1167</td> </tr> <tr> <td>EL HIERRO</td> <td>107</td> <td>75</td> <td>182</td> </tr> <tr> <td>LA GOMERA</td> <td>89</td> <td>65</td> <td>154</td> </tr> <tr> <td>FUERTEVENTURA</td> <td>110</td> <td>65</td> <td>175</td> </tr> <tr> <td>LANZAROTE</td> <td>193</td> <td>144</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>TENERIFE</td> <td>339</td> <td>208</td> <td>547</td> </tr> <tr> <td>GRAN CANARIA</td> <td>319</td> <td>262</td> <td>581</td> </tr> <tr> <td>TOTALES</td> <td>2009</td> <td>1134</td> <td>3143</td> </tr> </tbody> </table> <p>En el mismo se observa que de todos las personas artesanas registradas en Canarias, un 64 % son mujeres y un 36 % son varones.</p> <p>De entre los 14 personas artesanas homenajeadas por el Gobierno de Canarias en los años 2018 y 2109 en honor a su trayectoria un 29 % son mujeres y 71 % varones. Dichas personas se seleccionan a propuesta de cada Cabildo Insular y previo informe favorable de la Comisión Canaria de Artesanía.</p> <p>Respecto a la 35 Feria Regional de Artesanía (2019), celebrada en S/C de Tenerife del 4 al 8 de diciembre de 2019, cuyo baremo priorizaba el estar dado de alta en el Registro Especial de Trabajadores Autónomos y el desempeñar un oficio tradicional y, que suponía el desplazamiento a la isla de Tenerife de los 79 artesanos del resto de islas seleccionados, de los 140 stands disponibles para personas artesanas expositoras, un 54 % fueron finalmente</p>	ISLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	LA PALMA	852	315	1167	EL HIERRO	107	75	182	LA GOMERA	89	65	154	FUERTEVENTURA	110	65	175	LANZAROTE	193	144	337	TENERIFE	339	208	547	GRAN CANARIA	319	262	581	TOTALES	2009	1134	3143
ISLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL																																		
LA PALMA	852	315	1167																																		
EL HIERRO	107	75	182																																		
LA GOMERA	89	65	154																																		
FUERTEVENTURA	110	65	175																																		
LANZAROTE	193	144	337																																		
TENERIFE	339	208	547																																		
GRAN CANARIA	319	262	581																																		
TOTALES	2009	1134	3143																																		

	<p>ocupados mujeres y el 46 % varones.</p> <p>En cuanto a la presencia de mujeres en los órganos de gobernanza del sector en el año 2020: La presencia en Comisión Canaria de la Artesanía, órgano técnico de asesoramiento del Gobierno de Canarias en dicha materia es del 56%, ya que 5 de los 9 miembros natos son mujeres (1 miembro representando a cada uno de los 7 Cabildos Insulares y 2 por el Gobierno de Canarias, presidencia y secretariado), además de los 2 miembros por parte del sector artesano, que van cambiando cada 2 años.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Las mujeres son mayoría de las personas artesanas registradas en Canarias: un 64 % son mujeres y un 36 % son varones. A pesar de que el colectivo de personas artesanas es mayoritariamente femenino, a la vista de los datos actualizados extraídos de los distintos registros insulares, dicha presencia mayoritaria no se refleja de forma suficiente, o a veces es minoritaria, en determinadas actuaciones financiadas por el Gobierno de Canarias, como puede concluirse de dos datos expuestos en el apartado 3.3.1.</p> <p>3.3.2. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en los próximos ejercicios.</p> <p>En las actuaciones que se desarrollen en el Centro Directivo en los próximos años, se pretende ampliar la información estadística del sector desagregada por sexo.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>La presencia mayoritaria de la mujer históricamente en el sector artesano no queda reflejada de forma suficiente, incluso a a veces es minoritaria, en determinadas actuaciones desarrolladas.</p> <p>Se pretende aumentar la visibilización de la mujer en el sector y poner en valor su labor.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1 LEGISLACIÓN A INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 14 de la Constitución española - Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. - Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. 		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> o. Aumentar la visibilización de la mujer en el sector y poner en valor su labor. 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la mujer en los órganos de decisión y gobernanza 		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Mayor participación de mujeres	Incentivos a la mayor presencia de mujeres en las actuaciones del sector.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres 	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433 C PROMOCIÓN ECONÓMICA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				16.385.974,00 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Su objetivo principal es promover la actividad económica y empresarial en el Archipiélago, centrando el esfuerzo en el apoyo a las PYMES y autónomos. El programa pretende impulsar una mayor competitividad y desarrollo económico y, por tanto, un mayor nivel de ocupación de la población activa del Archipiélago. Este objetivo general se trata de conseguir a través de los siguientes objetivos concretos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la competitividad y la consolidación de las PYME y apoyar su creación Incentivar la creación, innovación, competitividad y consolidación de empresas mediante subvenciones en concurrencia competitiva. - Facilitar y fomentar la creación de empresas y la iniciativa emprendedora en Canarias Apoyar a las PYMES y autónomos mediante servicios que les ayuden a fomentar su actividad, desde su creación hasta su consolidación, tratando de impulsar nuestro tejido empresarial, reduciendo la destrucción de empresas y fomentando la dinamización. - Mejorar la Financiación de la PYME Promover la actividad económica y empresarial en el Archipiélago, especialmente a través del apoyo financiero a las PYME, a través de la creación y consolidación de instrumentos financieros especialmente diseñados para ellas. - Internacionalización de la PYME Fomentar la internacionalización de empresas canarias mediante asesoramiento técnico especializado y financiación a proyectos de expansión empresarial en el exterior de las Islas Canarias. - Impulso de la reactivación económica Creación de una línea de rescate y reestructuración de empresas en crisis, estratégicas para Canarias. 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap. I	Cap. II	Cap. IV	Cap. VI	Cap. VII
	154G0159 PROGRAMA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EMPRE			2.498.999,00		
	154G0050 SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONOMICO, S.A.			2.918.814,00		
	154G0178 SODECAN, ACTIVIDAD PROPIA			600.000,00		
	154G0158 SERVICIOS A EMPRESAS FEDER - AYUDA AL FOMENTO			250.000,00		
	154G0225 CÁMARAS: SERVICIOS A EMPRESAS FEDER			700.000,00		
	154G1083 INTERNACIONALIZACIÓN DE			76.000,00		

	EMPRESAS LANZ					
	154G1084 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS LA GOM			16.000,00		
	154G1085 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS EL HI			16.000,00		
	154G1086 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS L PALMA			32.000,00		
	154G1087 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS FUERTEV			60.000,00		
	154G0998 FOMENTO FORMACIÓN ACTIVIDAD EMPRESARIAL			40.000,00		
	166G0209 GASTOS DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN				5.320,00	
	186G0224 POLÍTICAS DE GESTIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN				79.000,00	
	186G0237 EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DE APOYO A LAS PYMES				76.000,00	
	157G0023 SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONOMICO, S.A. -					45.000,00
	157G0042 APOYO A LA CREACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y MEJORA D					7.850.000,00
	207G0126 INTERNACIONALIZ. EMPRESAS CANARIAS-INVERSIÓN-FEDER					700.000,00
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1514ECCIÓ N GENERAL DE PROMOCIÓN ECONOMICA					
1.5.CONSEJERÍA	15 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	- Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Artículo 3- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres				
	Datos	La memoria del presupuesto de 2020 no muestra objetivos, acciones, indicadores de igualdad. No asigna presupuesto específico para igualdad.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Los principales contenidos del Programa son los siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ayudas a la internacionalización, mediante subvenciones que apoyan el asesoramiento en estos procesos. Los principales destinatarios son PYMES y autónomos que quieren expandir sus negocios fuera del territorio del Archipiélago. Se ha diseñado una línea específica para las empresas y autónomos de Islas no capitalinas. Estas ayudas se gestionan principalmente a través de PROEXCA, empresa pública adscrita a la Dirección general. •Existen ayudas para la digitalización de los negocios. •Se incluye una subvención destinada a Incentivar la creación, innovación, competitividad y consolidación de empresas. •Contiene dotaciones económicas a favor de las Cámaras de Comercio para financiar servicios de apoyo a PYMES y autónomos. •Se gestionan instrumentos financieros que ofrecen préstamos para la creación y expansión de empresas innovadoras, o que inviertan en I+D o energías renovables. Estas ayudas se gestionan principalmente a través de PROEXCA, empresa pública adscrita a la Dirección General. 			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 4. Integrar del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas - Art. 11. Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres - Art. 14.11. Garantizar un uso no sexista del lenguaje, las representaciones, las titulaciones y denominaciones profesionales en el ámbito de la FP - Art. 15. Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo transversal de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas - Art. 20. Integrar el enfoque de género a los sistemas de información <ul style="list-style-type: none"> • Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realizar un análisis de las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género. • Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen <p>Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</p>			

	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 21. Cooperar con la Administración General del Estado para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias - Arts. 33-35. Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones - Art. 51. C). Capacitación en igualdad de género del personal de la administración pública implicado en el diseño, ejecución y evaluación de la política - Art. 51. g). Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art.4. Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública. - Art. 5. Las administraciones públicas canarias aplicarán la transversalidad de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo - Art. 6. Informe de evaluación de impacto de género - Art. 9. Enfoque de género en el presupuesto - Art. 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad - Art. 11. Incorporar la perspectiva de género en Estadísticas e investigaciones - Art. 12. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. - Art. 13. Se podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 64. 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. - Art. 4.1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. - Art.28. Los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales. - Art.30.2. Las administraciones públicas canarias incorporarán, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de su política económica, de desarrollo, creación de empleo y relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Canarias, con el objeto de alcanzar un nivel de desarrollo sostenible y una sociedad del bienestar mediante la incorporación de todos los recursos humanos de población activa en condiciones de igualdad y de ausencia de discriminación por razón de género.

	<p>Ley 5/2014, de 25 de julio, de Fomento y Consolidación del Emprendimiento, el Trabajo Autónomo y las Pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>- Art.24. 2. El Gobierno de Canarias promoverá la plena igualdad entre emprendedores y emprendedoras mediante el establecimiento de medidas que posibiliten la conciliación de la actividad empresarial con la vida familiar y personal.</p> <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias, en particular con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eje estratégico A: 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 - Eje estratégico B: Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres. <p>- Programa para la Competitividad de las Empresas y para las Pequeñas y Medianas Empresas (2014-2020).</p> <p>- Programa Operativo FEDER Canarias 2014-2020</p> <p>- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025:</p> <p>- Objetivo de Desarrollo Sostenible: ODS – 5:</p> <p>5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública</p> <p>5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer</p> <p>5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles</p> <hr/> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Detectar las brechas de género que afectan a PYMES y autónomos en materia de internacionalización, emprendimiento, I+D, innovación, digitalización, financiación y el resto de aspectos que aborde el programa. Ello requiere trabajar en la obtención y explotación de datos. ☑ Incorporar y explicar el objetivo de igualdad en las bases y normas reguladoras de los distintos proyectos y acciones de la Dirección General. ☑ Incorporar el enfoque de género en los estudios y análisis que se realizan en la Dirección General. ☑ Evaluar la efectividad del principio de igualdad en las evaluaciones de políticas públicas que se lleven a cabo. ☑ Dar enfoque de género al presupuesto ☑ Diseñar políticas activas de fomento de la actividad empresarial entre las mujeres. ☑ Establecer medidas de conciliación entre la vida personal y familiar.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El ISTAC no elabora datos desagregados para hombres y mujeres para los principales aspectos que aborda el Programa: internacionalización, digitalización, innovación, obtención de financiación ni emprendimiento en el ámbito de Canarias.</p> <p>Ninguna de las acciones del Programa recoge indicadores relevantes que permitan diseñar acciones para reducir la brecha de género ni evaluarlas posteriormente.</p>

	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Con los datos disponibles actualmente no se pueden analizar las brechas existentes en los aspectos que aborda el Programa.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres y hombres que solicitan las ayudas • N.º de mujeres y hombres que obtiene la subvención • N.º de mujeres y hombres CEOS de empresas canarias con presencia internacional • N.º de hombres y mujeres contratados con empleos cualificados con motivo de recibir la subvención. • Hombres y mujeres que han recibido reconocimientos otorgados por la Comunidad Autónoma a propuesta de la Dirección general. • Hombres y mujeres acogidos a planes de conciliación aprobados por PYMES en Canarias. • Datos de empresas canarias que operan internacionalmente. • Datos de nuevas empresas creadas en Canarias. • Datos de emprendimiento de empresas innovadoras en Canarias. • Datos de empresas y autónomos que emplean procesos digitalizados en Canarias. <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Dado que no hay datos no se puede realizar un diagnóstico.</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres Ley 5/2014, de 25 de julio, de Fomento y Consolidación del Emprendimiento, el Trabajo Autónomo y las Pymes en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Si bien no existen datos que permitan concluir que en las PYMES canarias existe brecha de género en internacionalización, innovación, creación, digitalización, emprendimiento, mejora de la competitividad y obtención de financiación; los objetivos estarán encaminados a reducir la brecha de género en estos aspectos, si una vez elaborados los datos se detecta la existencia de tal brecha.</p>
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Establecer un % de las aportaciones dinerarias que debe destinarse a acciones de igualdad	Establecer un % de las aportaciones dinerarias que debe destinarse a acciones de igualdad	N.º de eventos destinados a impulsar la igualdad organizados por perceptores de aportaciones dineraria	0,00
Incrementar el número de PYMES dirigidas por mujeres y mujeres autónomas que reciben ayudas del programa	Incorporando criterios de valoración en las bases que regulan cada ayuda	Número de mujeres que dirigen en empresas beneficiarias	0,00
Incrementar la contratación cualificada de mujeres en las beneficiarias.	Incorporando criterios de valoración en las bases que regulan cada ayuda	N.º de mujeres contratadas tras recibir la subvención	0,00
Aumentar las medidas de conciliación para hombres y mujeres	Incorporando criterios de valoración en las bases que regulan cada ayuda	N.º de trabajadores adscritos a planes de conciliación	0,00

INFORME EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO AÑO 2022				
1. PROGRAMA 433D				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	DESARROLLO INDUSTRIAL			DOTACIÓN ECONÓMICA 9.877.000,00
1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La lejanía, la insularidad, la fragmentación territorial, la mejora de la competitividad de otros competidores, unido a la situación actual derivada de los efectos de la pandemia del COVID 19, aconsejan una actuación rápida con medidas de impulso a la actividad industrial por parte de la Consejería competente del Gobierno de Canarias, para apoyar la creación de empresas industriales y contribuir al crecimiento y la modernización del actual tejido industrial.</p> <p>Canarias aspira a que la industria tenga una mayor contribución a su economía, y para ello se pretende cuente con las infraestructuras y equipamientos necesarios, añada mayor valor a sus productos incorporando más conocimiento, sea atractiva por la inversión interna y externa, esté mas internacionalizada.</p> <p>El objetivo estratégico en materia de desarrollo industrial en los próximos años es conseguir que la industria sea una pieza fundamental del modelo de desarrollo que aspira Canarias, con un renovado protagonismo de la industria y de los servicios asociados, para afrontar el reto del aumento del VAB de la industria, que se alcanzará además a través del crecimiento empresarial, una vez consolidado el tejido actual que aún sufre los efectos de la crisis.</p> <p>En este marco, desde la Consejería de Turismo, Industria y Comercio está previsto poner en marcha en el ejercicio 2022 con cargo al programa presupuestario Desarrollo Industrial una serie de acciones orientadas a ejecutar y fomentar, con recursos propios de la CAC, fondos del Estado FCI y aportaciones FEDER que estén previstos en el POC- FEDER Canarias 2021-2027, la inversión propia en materia planificación industrial y de dinamización y diversificación industrial, y de apoyo a la inversión de terceros, vía subvención en materia de acondicionamiento de áreas industriales, de modernización de grandes empresas industriales mediante la implantación de la digitalización de sus procesos productivos, de impulso a la industria 4.0 y de divulgación de la marca "Elaborado en Canarias", para contribuir a dar respuesta a las demandas del sector.</p>			
	Presupuestos 2022	Cap VI	Cap VII	TOTAL
	PLANIFICACIÓN INDUSTRIAL	400.000,00		
	PLAN DINAMIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN INDUSTRIAL	1.177.000,00		
	MODERNIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES		2.000.000,00	
	IMPULSO INDUSTRIA 4.0		5.000.000,00	
	FOMENTO ÁREAS INDUSTRIALES		800.000,00	
	DIVULGACIÓN DE LA MARCA "ELABORADO EN CANARIAS" ASINCA		500.000,00	
	TOTAL: 9.877.000,00			9.877.000,00
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA			
1.5 CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO			

2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA				
2.1 PRESENCIA DE LA IGUALDAD EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. -Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
	Datos	Encuesta de Población Activa-INE		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Disminuir la brecha de género	Aumento participación mujeres en el sector industrial	Número empleos sector industrial por sexo	
2.2 IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio X		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1. DESCRIPCIÓN	<p>Canarias aspira a que la industria tenga una mayor contribución a su economía, y para ello se pretende que cuente con las infraestructuras y equipamientos necesarios, añada mayor valor a sus productos incorporando más conocimiento, sea atractiva por la inversión interna y externa, esté mas internacionalizada.</p> <p>El programa de Desarrollo Industrial contempla para el año 2022 una serie de acciones a ejecutar para dar respuesta a las demandas del sector.</p> <p>Los sectores o colectivos destinatarios de las acciones que se realicen con cargo al programa son, además de las empresas del sector industrial, las empresas públicas, corporaciones locales, colegios profesionales, asociaciones, fundaciones y particulares interesados en la ejecución de proyectos y el resto de la sociedad canaria.</p> <p>Del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población ocupada en la industria canaria.</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>11.1.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Art. 5- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Ley 1/2010, 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Art. 5- Transversalidad de género. Art. 10- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. 			

	<p>Art. 26.- Incentivos a la contratación en mujeres. Art. 28.- Promoción empresarial (ayudas específicas a mujeres en la creación de empresas)</p> <p>3.2.2 Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.</u> <p>Art. 7. Promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.</u> <p>Objetivo 8: ODS 8 Promover el Crecimiento Económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.(8.5)</p> <p>Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p><u>Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre)</u></p> <p>Objetivos estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p> <p>4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.</p> <p><u>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)</u></p> <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <p>o. Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implantar la igualdad de género en las empresas -Mejorar el tejido empresarial femenino -Implantar la igualdad de género en el mercado laboral <p>3.2.4 Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas • Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo. • Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. • Uso lenguaje no sexista. • Desagregación de datos por sexo. • Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas.
--	--

<p>3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención El análisis se ha basado en la encuesta de población activa que elabora el INE sobre mujeres empleadas en la industria canaria, evolución de la proporción del empleo femenino en la industria canaria desde el 2008 y en los datos de la encuesta anual de la estructura salarial desde el 2008 que elabora el INE. Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria, de 5.200 euros en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres. Esta situación se mantiene prácticamente inalterable en la última década, con diferencias en torno a 5.000 mil euros anuales, aunque con picos de hasta 7.500 euros. En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria, 3,6 puntos porcentuales por debajo de la participación de la mujer en la media de la industria española. También es muy inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria, donde representa casi el doble. En los últimos años ha crecido el número de mujeres empleadas en la industria canaria, al pasar de poco más de 6.000 empleadas en 2017 a casi 9.500 empleadas en 2019, un 58% más. Esta positiva evolución ha conllevado un aumento de algo más de 3 puntos porcentuales en la participación femenina en el empleo industrial. En cuanto a los conocimientos STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en canarias, hombres y mujeres, el análisis se ha basado en los datos del Ministerio de Universidades, concretamente en la proporción de mujeres egresadas en las Universidades canarias y la comparación respecto al resto de Comunidades en España. Hay que tener presente que el número de personas que se forman en Canarias en conocimientos STEM por cada mil personas de 20 a 29 años es de las más bajas de España, 5,0% en el curso 2017-2018, solo por delante de Baleares y Castilla-La Mancha y a mucha distancia de la media española, 12,8% en ese curso. De las personas egresadas en las Universidades de Canarias en estos conocimientos, son más los hombres que las mujeres (68,3% y 31,7% respectivamente en el curso 2018-2019 según datos del Ministerio de Universidades. En el curso 2018-2019, último para el que se dispone de información, fueron 587 las personas egresadas en las distintas ingenierías, cifra similar a las de los tres cursos anteriores, fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019)</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. -Las diferencias según género en los salarios son elevadas en la industria canaria en 2018 a favor de los hombres, un 27,6% más que las mujeres -En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria. -Es inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria. -En el curso 2018-2019, de las personas egresadas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).</p>
	<p>3.3.2. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en los próximos ejercicios.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados -La brecha salarial en detrimento de las mujeres, siendo los ingresos medios de las mujeres inferiores a los de los hombres. -La baja participación femenina en la industria canaria. -las personas egresadas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1 LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>- Art. 14 de la Constitución española - Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a</p>

	la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. - Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> Incremento población activa femenina en el sector industrial 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Objetivo general: Promoción de la igualdad en el acceso, permanencia y promoción de la mujer en el sector industrial. <ul style="list-style-type: none"> Incentivar la contratación de mujeres. Incorporación de la mujer en los órganos de decisión y gobernanza 		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARI A
Incentivar la contratación de mujeres.	Incentivos a la contratación de mujeres en proyectos subvencionados en el sector industrial	<ul style="list-style-type: none"> Nº de contratos realizados 	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	441D: MOVILIDAD INTERIOR			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				89.236.084,50,- €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS						
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS / PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	4001000/N.C.			1.826.880,50,- €		
	4500300/N.C.			2.337.500,00,- €		
	4600300/N.C.			45.162.500,00,- €		
	4600300/114G0592			10.000.000,00,- €		
	7500400/207G0123					3.050.000,00,- €
	7600300/N.C.					9.259.204,00,- €
	7700200/217G0017					17.600.00,00,- €
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
1.5. CONSEJERÍA	OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo			<input type="checkbox"/> Alto		
				<input type="checkbox"/> Medio		
				<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El fomento del transporte público regular de viajeros es un elemento indispensable para desarrollar un modelo económico más sostenible sustentado en criterios de equidad social constituyéndose en garantía de movilidad sostenible, un factor fundamental en este sentido. Es, por ello, que Canarias debe apoyar patrones de movilidad orientados hacia el cambio del actual modelo, basado, principalmente, en el uso del transporte individual, por otro que prime al transporte público colectivo que sea eficaz y eficiente, que favorezca la accesibilidad y que garantice la interconectividad y la intermodalidad. El transporte regular colectivo de pasajeros debe contribuir a la cohesión dentro de los territorios insulares, que afrontan una movilidad creciente y diversa, sin condicionar la calidad de vida, el medio ambiente y la fluidez del tráfico, mediante una oferta de servicios rápidos, de calidad y fiabilidad y a precios competitivos que permitan un trasvase real de viajeros desde formas de movilidad individual hacia formas de movilidad colectiva.</p> <p>La cobertura de los déficits de los operadores del transporte regular de viajeros no admite perspectiva de género debido a la propia naturaleza del gasto; de otro lado la redacción e implementación de los Planes de Movilidad Urbana, no influyen en el acceso o control de recursos por parte de los hombres y mujeres, y será entonces los propios Ayuntamientos en su redacción e implementación de los mismos quienes lo incorporen la perspectiva de género .Y por último, la actualización tecnológica de los sectores del transporte discrecional, las mejoras que se obtienen no obedecen a la diferenciación por sexo.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.
	3.3.3. Déficit de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	441E: COHESIÓN INSULAR				DOTACIÓN ECONÓMICA	
					42.660.269,00,- €	
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS						
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	4700100/114G0416			36.500.000,00,- €		
	4700100/114G0438			552.000,00,- €		
	4700100/114G0439			2.608.269,00,- €		
	4700100/114G0840			3.000.000,00,- €		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
1.5. CONSEJERÍA	OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	En este programa no se han identificado aspectos sensibles al género en estas políticas de bonificación tales como: - la dirigida a los/as residentes canarios/as, - la obligación de servicio público, para garantizar la conectividad básica entre las islas, puesto que no					

	<p>se aprecia una relación directa entre sus objetivos y actuaciones sobre la población en términos de igualdad o desigualdad.</p> <p>De otro lado en este programa se persigue la cohesión entre las islas mediante la compensación de los mayores costes derivados del transporte de productos agrícolas e industriales a las islas no capitalinas. No consta en términos de igualdad la perspectiva de género, dada la naturaleza del gasto a subvencionar.</p> <p>Por último, La Dirección General de Transportes impulsa acciones para potenciar el uso de energías limpias en el sector de transporte terrestre. La finalidad consiste en la concesión de una subvención genérica a asociaciones, federaciones y confederaciones del transporte con el ánimo de incentivar y promover la gestión del cambio en la adquisición y uso de nuevas tecnologías, infraestructuras, adquisición de vehículos híbridos, eléctricos o con menos emisiones contaminantes disponibles para la reducción del consumo energético y la emisión de gases contaminantes que disminuyan el impacto medioambiental y ecológico en el sector del transporte.</p> <p>Se concluye que el programa no presenta una clasificación de pertinencia de género, dada la naturaleza del gasto.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad No constan</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales No constan</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No constan</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/></p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención No constan</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
No constan			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	451D.- PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		TOTAL PROGRAMA 17.656.645 EUROS				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS MEDIANTE ASISTENCIAS TÉCNICAS Y ESTUDIOS DE ALTERNATIVAS PARA AMPLIACIONES Y MEJORAS DE PUERTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, ASÍ COMO LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS, POR LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA, Y POR EL ENTE PÚBLICO PUERTOS CANARIOS, DESTINADAS A BENEFICIAR A LA CIUDADANÍA EN GENERAL.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	216G0026/0027/0028				X	
	206G0148				X	
	216G0263				X	
	226GXXX				X	
	VARIAS APORTACIONES DINERARIAS					X
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE INFRAESTRUTURAS Y TRANSPORTES					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	NO SE RECOGE EXPLÍCITAMENTE				
	Datos	_____				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS MEDIANTE ASISTENCIAS TÉCNICAS Y ESTUDIOS DE ALTERNATIVAS PARA AMPLIACIONES Y MEJORAS DE PUERTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, ASÍ COMO LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS. ESTAS ACTUACIONES ESTÁN DESTINADAS A BENEFICIAR A LA CIUDADANÍA EN GENERAL, SI BIEN, SE CONTRIBUYE A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA, A TRAVÉS DE					

	LOS PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS DE LOS CONTRATOS, DE MANERA QUE LAS EMPRESAS LICITADORAS QUE ESTÉN OBLIGADAS A ELLO, DEBERÁN APORTAR SUS PLANES DE IGUALDAD, ASÍ COMO LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN RELACIÓN AL MISMO.		
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad ART 45 LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ART 13 LEY 1/2010, DE 26 DE FEBRERO, CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ART 71 Y ART 145 LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☐		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	_____		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	NO SE PRODUCEN DESIGUALDADES		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	_____		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2021						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	451E: ORDENACIÓN Y APOYO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TRANSPORTES DE CANARIAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				6.923.695,00,- €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS						
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS / PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	6402100/176G0017				350.000,00,- €	
	6402200/176G0018				440.000,00,- €	
	6402200/N.C.				4.413.695,00,- €	
	7500400/197G0053					1.000.000,00,- €
7500400/N.C.					720.000,00,- €	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
1.5. CONSEJERÍA	OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo			<input type="checkbox"/> Alto		
				<input type="checkbox"/> Medio		
				<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa tiene por objeto elaborar y actualizar el Plan Estratégico del Transporte en Canarias, previo pacto autonómico por la Movilidad Accesible y Sostenible, documento transversal para todas las políticas de movilidad del gobierno regional, mediante la adecuada planificación intermodal de la misma. El conjunto de acciones a realizar lo constituyen el estudio y encargos de asistencia técnica así como actividades de formación y de profesionalización del transporte con la introducción de sistemas inteligentes y nuevas tecnologías.</p> <p>De otro lado, la subvención para el sistema del transporte de Alta Calidad, como medida de impulso y apoyo a los modos de transportes.</p> <p>Estas actuaciones ponen de manifiesto la no pertinencia de género en este programa presupuestario, pues la relación entre los objetivos y sus actuaciones carecen de términos de igualdad o desigualdad de género.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad No constan
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales No constan
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No constan
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/>
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención No constan
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
No constan			

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022					
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456 C Apoyo a la modernización de la gestión y elaboración del planeamiento.	DOTACIÓN ECONÓMICA			
		7.113.000			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Uno de los ejes del Programa 456 C es la elaboración del Planeamiento urbanístico siendo obligado incluir en el la perspectiva de género tal y como establece la Ley 4/2017 de Suelo y Espacios Naturales de Canarias. Por tanto, una de las finalidades de este Programa es coadyuvar a implantar políticas de genero desde el Planeamiento en los municipios de Canarias.</p> <p>A su vez, la gestión del Plan y los Programas de Modernización son mas concretos y van orientados a desarrollar actuaciones específicas en el medio urbano y en las áreas turísticas obsoletas por lo que la planificación en materia de género vera trasladada a la realidad esta circunstancia.</p>				
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Subvención para la redacción PGO Municipios. Proyecto 167G0048.				SI
	Planeamiento Urbanístico, Trabajos Complementarios e Informes. P 196G0212. PROYECTO: Planeamiento. PROYECTO: Norma Técnica sobre genero			SI	
	3. Programa de apoyo a los Cabildos y Municipios. Proyecto176G0060. PROYECTO: ESTUDIO PREVIO DEL IMPACTO SOBRE LA IGUALDAD EN EL PLANEAMIENTO:			SI	
	4. Proyecto Ley del Territorio y su divulgación. Proyecto 156G0248			SI	
	5. Subvención CI Gran Canaria redacción del PORN. Proyecto 124G1041		SI		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Planificación Territorial, Transición Ecológica y Aguas				
1.5. CONSEJERÍA	Transición Ecológica, Lucha contra el cambio climático y Planificación Territorial.				
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno - Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, de 2015 - Texto Refundido de la Ley de Suelo de 2015 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres - Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que establece las directrices para la 			

		elaboración y contenido básico del Informe de impacto de género en los proyectos de ley - Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y los Espacios Naturales Protegidos de Canarias		
	Datos	Se considerará el concepto de igualdad como una herramienta transversal en los instrumentos de planeamiento, que permite desvelar posibles sesgos persistentes e impactos, que pueden derivar en situaciones de discriminación o exclusión, afectando no sólo a las mujeres, sino también a otros colectivos de especial vulnerabilidad, con el objetivo de orientar dichos instrumentos hacia modelos inclusivos, eficaces y eficientes.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Cumplir con la legislación vigente que obliga a incluir la perspectiva de género en la redacción de planeamiento. Coadyuvar a través de la gestión a desarrollar las acciones planificadas.	A GENERALES: Para los Programas de Subvenciones (PGO – PORN) y Planeamiento la acción es general e involucra a todo el planeamiento. B) ESPECÍFICOS Para los Trabajos Complementarios y Programa de Apoyo el primero contiene como Acción Específica la Norma Técnica de Igualdad y el segundo Estudios de Igualdad.	El planeamiento no establece indicadores sobre género sino que es un contenido necesario descompuesto en Información, Diagnóstico y Planificación.	Se fija en los Encargos concretos en la anualidad 2022 la cuantía de los Proyectos.
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	Positivo. EL IMPACTO ES POSITIVO.	Alto EL IMPACTO ES ALTO		
		Medio		
		Bajo		
	Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>SE DESCRIBEN LOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. NORMAS TÉCNICAS: El Gobierno de Canarias afronta en la actualidad el desarrollo de su legislación de Urbanismo, a partir de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias y de sus principales Reglamentos, el Reglamento de Planeamiento de Canarias, Decreto 181/2018; el Reglamento de Intervención y Protección de la Legalidad Urbanística del Canarias, Decreto 182/2018; y el Reglamento de Gestión y Ejecución del Planeamiento de Canarias, Decreto 183/2018.</p> <p>Ese marco legal incluye, por primera vez para el territorio de las Islas, la atención a la condición de género, como criterio básico de intervención, en tanto que parte esencial del desarrollo sostenible. Así lo señala la Ley 4/2017, que en la definición de los Principios Básicos indica que: "La ordenación de los recursos naturales se llevará a cabo conforme al interés general, la igualdad de género y la solidaridad intergeneracional". Consideración que también se dispone en cuanto a la Ordenación del Suelo que, entre los principios a atender incluye el de la "igualdad entre hombres y mujeres". Se trata de elaborar una Norma Técnica de obligado cumplimiento para la totalidad de los instrumentos de Planeamiento de Canarias.</p>			

	<p>2. PROGRAMA DE APOYO: Se trata de elaborar estudios previos que consisten en analizar las incidencias que puedan tener las políticas de igualdad en cuanto al enfoque de la ordenación urbanística y que deban tenerse en cuenta en la elaboración de los distintos instrumentos de planeamiento y diseño urbano.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Para el Planeamiento rige la Ley 4/2017 de Suelo y Espacios Naturales de Canarias</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley 1/2010, de 26 de febrero.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales El Artículo 57 de la Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley 1/2010, de 26 de febrero, dispone que se deberá "integrar la perspectiva de género" (...) en el diseño de las políticas y planes en materia de vivienda (...) [así como] en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos".</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 1. En el Preámbulo de la Ley 4/2017 de Suelo y Espacios Naturales de Canarias figuran los objetivos y los principios rectores de la ley, citando en entre ellos: "<i>sin menoscabo de otros valores, se incorporan y destacan ... la igualdad de género, que pueden calificarse de criterios universales</i>". El planeamiento a desarrollar recogerá este principio y establecerá las tipologías de medidas.</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Datos e indicadores del Planeamiento: El planificador realiza en primer lugar una fase de información del área de estudio detectando las áreas que no están dotadas y que puede influir en la perspectiva de género. Con los datos recogidos establece los objetivos para proponer una ordenación mas igualitaria. Datos e indicadores de las Normas Técnicas. La Norma Técnica establecerá un indice de elementos a tener en cuenta en la planificación.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. El Planeamiento, en su fase de información debe recoger este dato según el municipio en el que este actuando.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios. No existen déficit de información ya que el Planificador debe recoger todo lo referente al género.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados El diagnóstico de cada municipio o área de ordenación lo realizara el Planeamiento caso a caso según la problemática en ellos / ellas observadas.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>La existente en materia de genero.</p>
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Mejorar la ciudad y el territorio para hacerla / lo mas igualitario</p>

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	La Norma Técnica sobre igualdad en el Planeamiento esta trabajando en las siguientes acciones que tendrán traslado en el urbanismo una vez estas sean aprobadas. El Planeamiento insta conseguir espacios urbanos que favorezcan una ciudad donde el genero y la igualdad sean premisas de partida y estén integrados en los Planes Urbanísticos y en sus propuestas de ordenación.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Movilidad.	A definir por el Planeamiento	Según Encomienda
	Espacio Público.	A definir por el Planeamiento	Según Encomienda
	Vivienda	A definir por el Planeamiento	Según Encomienda
	Uso Terciario Comercial	A definir por el Planeamiento	Según Encomienda

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456D COORDINACIÓN Y PLANIFICACIÓN MEDIOAMBIENTAL				DOTACIÓN ECONÓMICA	
					6,610.582€	
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Elaboración de un plan de Acción Canario para la Implementación de la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030), siendo fundamental la obtención, difusión y puesta en servicio de datos y resultados para la plena aplicación de la Agenda 2030 y para la toma de decisiones.</p> <p>ODS 13. Acción por el Clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</p> <p>ODS 15: Vida de los ecosistemas terrestres . Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	124G0535 Convenio Cambio Climático Universidades Canarias			SI		
	124G0533 Ayuntamiento de Garachico-Fimec			SI		
	124G0283 Aportación Geoparques.			SI		
	124G0284 Reserva de la Biosfera.			SI		
	124G0534 Asociación Sostenibilidad y cambio Global.			SI		
	156G0080 Información Ambiental.				SI	
	Red Metero Canarias (nuevo proyecto de inversión)				SI	
	Promoción Difusión y Sensibilidad Ambiental (nuevo proyecto de inversión)				SI	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1204 VICECONSEJERÍA DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMATICO					

1.5. CONSEJERÍA	1202 CONSEJERÍA DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PLANIFICACIÓN TERRITORIAL			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno - Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, de 2015 - Texto Refundido de la Ley de Suelo de 2015 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres - Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del Informe de impacto de género en los proyectos de ley - Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y los Espacios Naturales Protegidos de Canarias 		
	Datos	Se considerará el concepto de igualdad como una herramienta transversal, que permite desvelar posibles sesgos persistentes e impactos, que pueden derivar en situaciones de discriminación o exclusión, afectando no sólo a las mujeres, sino también a otros colectivos de especial vulnerabilidad, con el objetivo de orientar dichos instrumentos hacia modelos inclusivos, eficaces y eficientes.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Cumplir con la legislación vigente que obliga a incluir la perspectiva de género en la redacción de planeamiento.			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo		Alto Impacto	
			<input type="checkbox"/> Medio	
			<input type="checkbox"/> Bajo	
	<input type="checkbox"/> Negativo			

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA			
3.1 DESCRIPCIÓN			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456J DESARROLLO SOSTENIBLE Y CAMBIO CLIMÁTICO	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		20,346.269€				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Objetivo general: dar continuidad y robustecer la coherencia general de la acción climática en Canarias, así como alinearla con los objetivos de la Unión Europea y España.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	124G0803 PROG AYUDAS AYTOS DES PACTOS ALCA			SI		
	124G0805 CREACIÓN AGENDA CANARIA CAMBIO CLIMATICO			SI		
	206G0240 RED OFICINAS ASES Y AYUDA TRANS				SI	
	206G0098 PLACLIMAC				SI	
	206G0136 PROYECTOS ESTIMACIÓN SUMIDEROS Y CAL HUELLA				SI	
	PROYECTO LIFE GARACHICO (nuevo proyecto de inversión)				SI	
	206G03031 PROYECTOS DE CAMBIO CLIMÁTICO.				SI	
	217G0137 PLAN PIMA CAMBIO CLIMÁTICO 2020					SI
	PROYECTOS DE COGOBERNANZA Y ACCION CLIMÁTICA (NUEVO PROYECTO DE INVERSIÓN)					SI
	Fomento y desarrollo de las Energías Renovables y Eficiencia Energética					SI
	ACTUACIONES DE CAMBIO CLIMÁTICO				SI	
	ACTUACIONES CAMBIO CLIMÁTICO LANZAROTE				SI	
ACTUACIONES DE CAMBIO CLIMÁTICO FUERTEVENTURA				SI		
1.4. CENTRO DIRECTIVO	1204 VICECONSEJERÍA DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO					

RESPONSABLE	1207 DIRECCIÓN GENERAL DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIOAMBIENTE			
1.5. CONSEJERÍA	1202 CONSEJERÍA DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PLANIFICACIÓN TERRITORIAL			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno - Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, de 2015 - Texto Refundido de la Ley de Suelo de 2015 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres - Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del Informe de impacto de género en los proyectos de ley - Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y los Espacios Naturales Protegidos de Canarias 		
	Datos	Se considerará el concepto de igualdad como una herramienta transversal en los instrumentos de planeamiento, que permite desvelar posibles sesgos persistentes e impactos, que pueden derivar en situaciones de discriminación o exclusión, afectando no sólo a las mujeres, sino también a otros colectivos de especial vulnerabilidad, con el objetivo de orientar dichos instrumentos hacia modelos inclusivos, eficaces y eficientes.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Cumplir con la legislación vigente que obliga a incluir la perspectiva de género en la redacción de planeamiento. Coadyuvar a través de la gestión a desarrollar las acciones planificadas.			

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto	
		<input type="checkbox"/> Medio	
		<input type="checkbox"/> Bajo	
	<input type="checkbox"/> Negativo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA			
3.1 DESCRIPCIÓN			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input type="checkbox"/>		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	462A Estadística y Documentación			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.565.556		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo fundamental de este programa es desarrollar las competencias exclusivas que, en materia de Estadística de interés para la Comunidad Autónoma, atribuye el art. 122 del Estatuto de Autonomía de Canarias, desarrolladas a través de la Ley Territorial 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias (Modificada por la Ley 9/2014, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias) y el Reglamento de organización y funcionamiento del Instituto Canario de Estadística.</p> <p>La actividad estadística es una actividad instrumental respecto de otros sectores de la actividad pública (economía, trabajo, infraestructuras, ordenación territorial, etc.), que consiste materialmente en el diseño, elaboración y difusión de estadísticas referidas a aspectos territoriales, ambientales, demográficos, sociales y económicos.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	CapI V	Cap VI	Cap. VII
	462A Estadística y Documentación	1.570.118	152.000		1.843.438	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA					
1.5. CONSEJERÍA	HACIENDA, PRESUPUESTOS Y ASUNTOS EUROPEOS. INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>En la memoria del programa 462A Estadística y documentación se hace referencia a la siguiente normativa de igualdad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. 2. El artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias que obliga a la inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos. 				

	<p>3. La Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias.</p> <p>4. El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018-2022 que en el desarrollo del PEC-22 y sus Programas Estadísticos Anuales se incluirá sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen sobre personas físicas. Asimismo, se incorporarán indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.</p>															
Datos	<p>En la memoria del programa 462A para los presupuestos de 2021, se recoge que existe la operación estadística Mujeres y Hombres en Canarias, que podría utilizarse para evaluar los datos sobre desigualdades de género y que aproximadamente el 34% de las operaciones estadísticas incluidas en el PEC-22 tienen datos desagregados por sexo.</p> <p>En el año 2021 el ISTAC ha participado en el programa de Transversalidad de género en la APCAC. Enfoque de género en los presupuestos 2019-2021.</p> <p>Se ha realizado un análisis de diagnóstico, de las operaciones estadísticas del ISTAC con el objetivo de determinar las operaciones estadísticas que se desagregan por sexo, excluyendo aquellas en las que no procede desagregación.</p> <p>Del meritado análisis diagnóstico se ha concluido, que El 61% de las operaciones se desagrega por sexo.</p> <p>El 100% de la información publicada en la operación Estadística de Mujeres y Hombres de Canarias está desagregada por sexo.</p>															
Objetivos	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Acciones</th> <th>Indicadores</th> <th>Presupuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, cuando se refieran a personas.</td> <td>% operaciones que incorporan la variable sexo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Incorporación de indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.</td> <td>% de indicadores de género en relación con esas dimensiones</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos</td> <td>% de ficheros que incorporan la variable sexo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Solicitud de la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas del Plan Estadístico Nacional declaradas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias.</td> <td>% de operaciones estadísticas del INE que tienen variable sexo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Acciones	Indicadores	Presupuesto	Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, cuando se refieran a personas.	% operaciones que incorporan la variable sexo		Incorporación de indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.	% de indicadores de género en relación con esas dimensiones		Inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos	% de ficheros que incorporan la variable sexo		Solicitud de la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas del Plan Estadístico Nacional declaradas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias.	% de operaciones estadísticas del INE que tienen variable sexo	
Acciones	Indicadores	Presupuesto														
Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, cuando se refieran a personas.	% operaciones que incorporan la variable sexo															
Incorporación de indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.	% de indicadores de género en relación con esas dimensiones															
Inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos	% de ficheros que incorporan la variable sexo															
Solicitud de la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas del Plan Estadístico Nacional declaradas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias.	% de operaciones estadísticas del INE que tienen variable sexo															
- Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas.																

2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto
		<input type="checkbox"/> Medio
		<input type="checkbox"/> Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA

3.1 DESCRIPCIÓN	<p>De conformidad con la estructura planteada las memorias de programas presupuestarios para el ejercicio de 2022, en este apartado se describe por un lado el diagnóstico de la situación y la descripción de la necesidad y por otro, la razón de ser del programa 462A Estadística y documentación.</p> <p>La perspectiva de género se incluye con carácter transversal en la descripción del programa, con menciones expresas a normativa de igualdad, datos y objetivos específicos.</p> <p><u>Diagnóstico de la situación y descripción de la necesidad:</u></p> <p>El Reglamento Orgánico de la Consejería de Hacienda, en sus artículos 1 y 2, asume el ejercicio transversal, en materia estadística, respecto a los órganos que integran el sector público autonómico. Por lo tanto, recae sobre la Consejería de Hacienda el ejercicio de la competencia exclusiva en materia estadística recogida en el artículo 122 del Estatuto de Autonomía de Canarias, que asigna a la Comunidad Autónoma de Canarias, en adelante (CAC), competencia exclusiva sobre estadística para sus propios fines, la planificación estadística, la creación, la gestión y la organización de un sistema estadístico propio que incluye el análisis masivo de datos y la revisión continua de los indicadores sociales y económicos.</p> <p>Esta competencia exclusiva para fines propios se desarrolla a través de la Ley 1/1991 de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias, en adelante (LECAC), que crea un marco jurídico de ejercicio de la actividad estadística de acuerdo con los principios marcados por Naciones Unidas, para asegurar la confianza que requiere esta actividad en las sociedades democráticas y en las relaciones entre países. No debemos olvidar que las estadísticas oficiales se usan en el ejercicio de derechos y deberes desarrollados por normas del Estado y, por lo tanto, su elaboración y publicación están reguladas para garantizar la independencia, objetividad y corrección técnica.</p> <p>La LECAC crea el Instituto Canario de Estadística, en adelante (ISTAC), y lo configura como órgano responsable de la ejecución de la actividad estadística de la CAC, garantizando la eficiencia y el cumplimiento de los principios garantistas marcados internacionalmente. En ese sentido, el desarrollo de la actividad estadística es competencia exclusiva de la Consejería de Hacienda y ésta se canaliza a través del ISTAC como órgano garante de los principios y garantías requeridos para su ejercicio.</p> <p>Sin embargo, la actividad del ISTAC se organiza colegiadamente por parte de todos los Departamentos del Gobierno de Canarias mediante su participación, a través de las Secretarías Generales Técnicas, en la Comisión Ejecutiva constituida por la Ley de Estadística. Esta Comisión es la responsable de la aprobación del Plan Estadístico de Canarias (PEC) y la elaboración de los Programas Estadísticos Anuales (PEA), en virtud a lo establecido en la LECAC. De lo citado anteriormente se desprende que, si bien la ejecución de la actividad estadística corresponde al ISTAC, su planificación y coordinación se realiza colegiadamente, no solo a través de la Comisión Ejecutiva, sino también a través de la Comisiones Estadísticas Delegadas de cada una de las Consejerías.</p> <p>La LECAC establece, en su artículo 26, que el Plan Estadístico de Canarias es el instrumento de ordenación y planificación de la actividad estadística pública de la CAC. A través del Decreto 78/2018, se aprobó el vigente Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, que regula las líneas</p>
-----------------	---

estratégicas de desarrollo del Sistema Estadístico de Canarias y, a su vez, enumera las estadísticas que se iniciarán durante su período de vigencia, el enunciado de sus fines, la descripción general de su contenido y los organismos o entidades que deban intervenir en su elaboración.

El ISTAC a través de su programa presupuestario promueve la consecución de los objetivos de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible, en cuanto a que es el ente del Gobierno de Canarias con competencias estadísticas. Es el ISTAC el responsable de definir la metodología de cálculo de los indicadores en que se basa la medición de las mejoras o el cumplimiento, o no, de la ACDS. Muchos de los objetivos y metas están referenciados cuantitativamente a un dato o la mejora de ese dato. Las diversas operaciones estadísticas que realiza y difunde el ISTAC son una de las fuentes de información principales de que dispone el Gobierno de Canarias para evaluar el cumplimiento de los ODS y sus metas asociadas.

Además, en concreto, el Plan Estadístico de Canarias recoge dos operaciones estadísticas, «Indicadores de Desarrollo Sostenible de Canarias (C00124A)» e «Indicadores de Desarrollo Sostenible de Canarias según islas y municipios. Estrategia Canaria (C00124B)», cuyo fin es constituir un marco de indicadores regionales que permitan medir los efectos de las diferentes políticas, de forma que la estadística pública contribuya a un desarrollo sostenible.

De los objetivos de la Agenda Canaria de desarrollo sostenible, también debemos destacar el compromiso y la importancia de este programa para la consecución del objetivo ODS 5 "Igualdad de género. lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas". Para avanzar en la disminución de las desigualdades, resulta fundamental disponer de información útil para caracterizar de manera precisa el contexto de aplicación de las políticas públicas y analizar el impacto de las mismas en el avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

El ISTAC como órgano responsable de la ejecución de la actividad en la CAC, debe proporcionar información desagregada por sexo y generar indicadores de género que permitan identificar las desigualdades existentes y visibilizar los avances o retrocesos en la materia., tal y como dispone en los siguientes mandatos normativos:

- El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- El artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias que obliga a la inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos. Igualmente, se solicitará la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas del Plan Estadístico Nacional declaradas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018- 2022 que en el desarrollo del PEC-22 y sus Programas Estadísticos Anuales se incluirá sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen sobre personas físicas. Asimismo, se incorporarán indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Actualmente, se encuentra publicada la operación estadística del ISTAC "Mujeres y Hombres en Canarias", diseñada en colaboración con el Instituto Canario de Igualdad en la que el 100% de la información publicada se muestra desagregada por sexo. De las operaciones publicadas en

la página web del Instituto, aproximadamente el 61% se encuentran desagregadas por sexo (excluyendo aquellas en que no procede desagregación).

Por otra parte, la LECAC establece el estudio estadístico como el instrumento para la elaboración de indicadores de seguimiento y evaluación de la actividad de las Administraciones Públicas. En ese sentido el artículo 28 de la Ley indica que el ISTAC, a través de sus unidades estadísticas o mediante acuerdo o convenio con las correspondientes Consejerías, podrá realizar estudios estadísticos dirigidos al seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos u otros aspectos organizativos o funcionales de interés de dichas consejerías u organismos públicos vinculados o dependientes, que deberán cumplir los principios y normas establecidos en la LECAC y en las normas que la desarrollen.

Por tanto, el estudio estadístico es el instrumento adecuado para dar debido cumplimiento a lo exigido en el artículo 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que establece que los sujetos obligados a la publicidad activa deberán hacer pública información estadística necesaria para valorar el grado de cumplimiento y calidad de los servicios públicos que sean de su competencia, en los términos que defina cada administración competente. Asimismo, los estudios estadísticos, junto con algunas operaciones estadísticas, son los instrumentos para dar cumplimiento al artículo 33 de la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública, en materia de elaboración y difusión de información estadística para verificar la calidad de los servicios públicos y el desarrollo económico.

Para la organización y planificación de los estudios estadísticos, el Decreto de aprobación del Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, en su artículo 4, configuró los Programas Estadísticos Anuales como los instrumentos de planificación de los mismos. Por tanto, en los PEA se debe incluir la relación de estudios estadísticos, regulados por el artículo 28 de LECAC, dirigidos al seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos y otros aspectos organizativos o funcionales de los Departamentos del Gobierno de Canarias.

La inclusión de los estudios estadísticos en los Programas Estadísticos Anuales permite que éstos estén amparados por el artículo 25.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, relativo al tratamiento de datos personales en el ámbito de la función estadística pública. Por esto, la comunicación de datos personales para la elaboración de estudios estadísticos, a los órganos competentes en materia estadística, está amparada por el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, respecto a la licitud del tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.

Asimismo, el artículo 5.c de la LECAC, establece, entre las funciones del ISTAC, la de "promover, dirigir, coordinar y centralizar la actividad estadística de los distintos órganos estadísticos de la CAC" y, en su artículo 4, la función de "promover, y en su caso coordinar, gestionar y centralizar la creación y mantenimiento de bancos de datos de carácter estadístico".

El artículo 34 de la LECAC establece que el ISTAC tendrá acceso, para la realización de las estadísticas de interés de la CAC, a los ficheros de datos administrativos o estadísticos existentes, como fuentes prioritarias de información. Este artículo se alinea con el Principio 5 de los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales, aprobados por Naciones Unidas, que considera que los datos para fines estadísticos pueden obtenerse de todo tipo de fuentes, ya sea encuestas estadísticas o registros administrativos.

Normas similares pueden encontrarse en las diversas legislaciones estadísticas a escala

internacional, nacional o regional, así el Reglamento 223/2009 relativo a la estadística europea, en su artículo 24, indica que "para reducir la carga de respuesta en los encuestados, los INE y otras autoridades nacionales y la Comisión (Eurostat) tendrán acceso a fuentes administrativas de datos, pertenecientes a sus respectivos sistemas de administración pública, siempre que estos datos sean necesarios para desarrollar, elaborar y difundir estadísticas europeas". Estos derechos están alineados con el Código de Buenas Prácticas en las Estadísticas Europeas que en su principio 2, sobre mandato de recogida de datos y acceso a los datos, incluye un indicador al respecto: (Indicador 2.2) Las autoridades estadísticas están autorizadas por ley a acceder a los datos administrativos, rápidamente y de forma gratuita, y a utilizarlos con fines estadísticos. Desde el principio participan en el diseño, el desarrollo y la supresión de los registros administrativos, con el fin de adecuarlos en mayor medida a los fines estadísticos."

En esa dirección, continúa el artículo 34 indicando que los órganos, autoridades y personal público responsables de los ficheros de datos administrativos prestarán la más rápida y ágil colaboración para la realización de las estadísticas de interés de la CAC. Además, asigna competencia al ISTAC en materia de elaboración de requisitos sobre las fuentes de datos administrativas, señalando que la formación, conservación y actualización de ficheros administrativos que puedan ser utilizados con finalidad estadística deberán cumplir los requisitos establecidos en las normas técnicas que dicte el ISTAC.

Por otra parte, el artículo 43 de Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública, establece que el Comité Interterritorial de Estadística (CITE) velará por la coordinación, la cooperación y la homogeneización en materia estadística entre el Estado y las Comunidades Autónomas, asignándole funciones para la promoción, coordinación y cooperación en materia de estadísticas basadas en fuentes administrativas:

d) Promoverá la explotación conjunta, por parte de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas, de los datos procedentes de las respectivas fuentes administrativas que sean susceptibles de utilización en la elaboración de estadísticas para fines estatales o autonómicos.

e) Propiciará los intercambios necesarios entre ambas Administraciones para completar y mejorar los directorios y registros de cualquier tipo de utilidad para sus servicios estadísticos; para la coordinación de sus sistemas integrados de información estadística, y para la formación del inventario de las estadísticas disponibles.

En ese sentido el ISTAC, como representante del Gobierno de Canarias en el CITE, es el órgano que centraliza la gestión y acceso a datos administrativos de la Administración General del Estado, para la elaboración de estadísticas de interés de la CAC; competencia que se concreta en el artículo 36 de la LECAC y que regula la recepción, envío y depósito de información estadística, estableciendo que todos los ficheros de datos para fines estadísticos que, desde cualquier consejería de la Administración Pública de la CAC, y organismos, entes o empresas dependientes de la misma, se deban remitir a otras administraciones y organismos del sector público, se comuniquen al ISTAC, el cual podrá recabar copia de los mismos.

A su vez la LECAC, no solo regula el derecho acceso y la elaboración de normas técnicas a cumplir por parte de las fuentes de datos administrativas para su función estadística, sino que, también, crea un banco de datos integrados (DataLake/DataWarehouse) con esos datos administrativos para facilitar la analítica de datos y la creación de modelos de perfilado o modelos predictivos (nowcasting/forecasting). Así, el artículo 32, crea el banco de datos administrativos para fines estadísticos, e indica que éste se nutrirá, prioritariamente, de los ficheros administrativos de la CAC, a cuyo fin todos los departamentos deberán remitir al ISTAC

los ficheros administrativos de los que sean titulares y que sean necesarios para el ejercicio de la función estadística. La Ley también determina que los referidos ficheros deberán adecuarse, para su remisión, a los requisitos técnicos que establezca el Instituto, y que el banco de datos administrativos deberá facilitar la fusión de los ficheros para fines estadísticos.

Por lo tanto, la competencia del ISTAC en materia regulatoria de fuentes de datos administrativas, no sólo consiste en fijar requisitos en la formación, conservación y actualización de las mismas, sino, también, en los criterios a cumplir para su remisión al banco de datos administrativos para fines estadísticos. Además, las competencias se amplían en el artículo 10 del Real Decreto de Esquema Nacional de Interoperabilidad que, en materia de activos semánticos, señala que las definiciones y codificaciones empleadas en los modelos de datos, tendrán en cuenta lo dispuesto en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública y el resto de las disposiciones que regulan la función estadística (como es el caso de la LECAC). Estas competencias están alineadas con el Código de Buenas Prácticas en las Estadísticas Europeas que, en su principio 8, sobre procedimientos estadísticos adecuados, incluye un indicador con recomendaciones sobre asistencia de las oficinas estadísticas en materia de calidad de datos: (Indicador 8.7) Las autoridades estadísticas cooperan con los titulares de los datos administrativos y de otro tipo para garantizar la calidad de los datos.

De lo expuesto se desprende de que el banco de datos administrativos para fines estadísticos se elabora a fin de mejorar la eficiencia de la actividad estadística de interés de la CAC y, para su desarrollo, el Decreto del Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, creó el Sistema de Datos Integrados (iDatos), como el sistema que debe permitir la producción de estadísticas multifuente, mediante la elaboración de datos maestros organizados en directorios y registros, facilitando el enlazamiento de fuentes diversas. A su vez, el Sistema de Datos Integrados, facilita la obtención de estadísticas espaciales, mediante la georreferenciación de la información dentro de un Marco Geoestadístico de Canarias alineado con el Global Statistical Geospatial Framework, elaborado por el Grupo de Expertos de Integración de Información Estadística y Geoespacial de Naciones Unidas (UN EG-ISGI. United Nations Expert Group on the integration of Statistical and Geospatial Information).

Este Sistema de Datos Integrados (iDatos) se sostiene sobre la Infraestructura de Datos y Metadatos Estadísticos de Canarias (eDatos), constituida en el Decreto del Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, como la infraestructura central que integra datos, metadatos, tratamientos y servicios comunes e interoperables de la estadística de interés de la CAC y se crea en función del artículo 36 de la LECAC, configurando a eDatos como el DataHub para fines analíticos del Gobierno de Canarias.

Ese artículo indica que el ISTAC es el responsable de centralizar, conservar, ordenar, inventariar y custodiar los ficheros de datos para fines estadísticos, así como, los documentos y metadatos necesarios para su interpretación y uso, que sean de titularidad propia o compartida o de uso permitido para el desarrollo de la actividad estadística de interés de la CAC. Pero, a su vez, señala que los ficheros de datos para fines estadísticos custodiados por el ISTAC, podrán ser utilizados por cualquier otro organismo estadístico público bajo las condiciones que se estipulen, respetando la regulación de secreto estadístico establecida en la LCAC. Estas posibilidades de reutilización de los datos para fines estadísticos se pueden extender a otros usos, como los propiamente científicos, tal como se contempla en el artículo 23 del Reglamento 223/2009 relativo a la estadística europea.

Por otra parte, el Reglamento 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, realiza cuarenta y cuatro menciones sobre los datos para fines estadísticos, reconociendo las

características especiales de los mismos y abriendo, a lo largo del texto normativo, un régimen específico de protección para ellos.

Esta excepcionalidad se expresa formalmente en el artículo 89, sobre garantías y excepciones aplicables al tratamiento con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, indicando que el Derecho de la Unión o de los Estados miembros podrá establecer excepciones a los derechos contemplados en los artículos 15, 16, 18 y 21 siempre que sea probable que esos derechos imposibiliten u obstaculicen gravemente el logro de los fines científicos, entendiendo la actividad estadística como un actividad científica, y cuanto esas excepciones sean necesarias para alcanzar dicho fines.

En el Reglamento, el término fin estadístico hace referencia tanto a la estadística para fines privados como públicos, y en el considerando 162 concreta el concepto, indicando que "por fines estadísticos se entiende cualquier operación de recogida y tratamiento de datos personales necesarios para encuestas estadísticas o para la producción de resultados estadísticos. Estos resultados estadísticos pueden además utilizarse con diferentes fines, incluidos fines de investigación científica. El fin estadístico implica que el resultado del tratamiento con fines estadísticos no sean datos personales, sino datos agregados, y que este resultado o los datos personales no se utilicen para respaldar medidas o decisiones relativas a personas físicas concretas."

La excepcionalidad del tratamiento de datos para fines estadísticos en el sector público se desarrolla en el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; consolidando, en el texto normativo, el posicionamiento de la Agencia Española de Protección de Datos, al considerar que la excepcionalidad sólo es aplicable si el órgano que realiza el tratamiento es un órgano con competencia en materia de estadística pública y si el tratamiento de datos está recogido en algún instrumento de programación estadística legalmente previsto. En el caso de la LECAC, estos instrumentos serían el Plan Estadístico de Canarias y los Programas Estadísticos Anuales.

Por otra parte, la protección de datos personales para fines estadísticos se encuentra reforzada internacionalmente dentro del ejercicio de la estadística pública a través de la figura jurídica del secreto estadístico. Esta figura no sólo protege la confidencialidad de los datos personales, sino también, la de cualquier otro dato de cualquier otro tipo de unidad de análisis y, a su vez, prohíbe que éstos se utilicen para respaldar medidas o decisiones relativas sobre dichas unidades de análisis (y por lo tanto sobre personas físicas concretas). En la LECAC, el secreto estadístico se desarrolla a lo largo de todo su articulado, sin embargo, se especifican sus características en la Sección 3ª del Capítulo 1º del Título II que desarrolla la regulación de la actividad estadística de la CAC.

La Directiva 2019/1024 relativa a los datos abiertos y la reutilización de la información del sector público, establece un régimen especial para los datos estadísticos del sector público, indicando que la misma no es de aplicación a los datos bajo confidencialidad estadística (o sea, los datos recopilados con fines estadísticos), pero declarando, en el Anexo I, los datos estadísticos del sector público como datos de alto valor y, por lo tanto, debiendo cumplir determinados requisitos técnicos, como el de ser accesibles mediante interfaces programables de aplicaciones (API) y mediante descargas masivas.

En esa dirección el Decreto 78/2018, de 21 de mayo, por el que se aprueba el Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, indica que, en el periodo de ejecución del PEC, "se impulsará la reutilización de los datos estadísticos de conformidad con la Ley sobre reutilización de la información del sector público. La comprensión e interoperabilidad de los datos se favorecerá

con la incorporación de metadatos y orientación de apoyo, y la distribución se realizará según los estándares Statistical Data and Metadata Exchange (SDMX) ISO/TS 17369:2005 y el Data Documentation Initiative (DDI). A su vez, se fomentará la incorporación de la difusión estadística a la web semántica mediante la publicación de datos enlazados. La Infraestructura de Datos y Metadatos Estadísticos de Canarias será el soporte para la difusión interoperable de datos abiertos enlazados y adecuadamente documentados”.

La Estrategia Europea de Datos, COM(2020) 66 final, indica que la UE debe convertirse en un modelo de referencia de una sociedad empoderada por los datos para tomar mejores decisiones, tanto en el ámbito empresarial como en el sector público. Para cumplir este propósito, la Estrategia señala que es necesario disponer de un sólido marco jurídico en términos de protección de datos, derechos fundamentales, acceso y compartición, seguridad y ciberseguridad, indicando, a su vez, que tendrán que mejorarse las estructuras de gobernanza para el manejo de datos y aumentar los repositorios de datos de calidad disponibles para su utilización y reutilización. Lo anterior, indica la Estrategia, debe hacerse en consonancia con los principios FAIR para los datos (datos fáciles de encontrar, accesibles, interoperables y reutilizables).

Asimismo, la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible (ACDS), plantea la necesidad de una gestión pública basada en datos y la evaluación de políticas públicas, de tal manera que se deberán incluir todas las acciones, medidas y proyectos que permitan transitar de forma progresiva hacia una gestión pública inteligente fundamentada en la toma de decisiones apoyada en datos.

Razón de ser del programa:

El objetivo fundamental de este programa es desarrollar las competencias exclusivas que, en materia de Estadística de interés para la Comunidad Autónoma, atribuye el art. 122 del EAC. La actividad estadística es una actividad instrumental respecto de otros sectores de la actividad pública (economía, trabajo, infraestructuras, ordenación territorial, etc.), que consiste materialmente en el diseño, elaboración y difusión de estadísticas referidas a aspectos territoriales, ambientales, demográficos, sociales y económicos. Por otro lado, de conformidad con el art. 5 de la LECAC, el ISTAC, es el órgano central del sistema estadístico de la Comunidad Autónoma, responsabilizándose de la promoción, dirección, gestión y coordinación de la actividad estadística en el ámbito de la CAC.

La actividad del ISTAC está ordenada a través del Plan Estadístico de Canarias 2018-2022 y sus Programas Estadísticos Anuales, y por el Plan Estratégico 2021-2023 (Dirección por Objetivos – en elaboración).

La información estadística debe posibilitar un mejor conocimiento de la realidad canaria en sus diferentes ámbitos y una mejor planificación, seguimiento y evaluación de las políticas y servicios públicos en base a datos oficiales.

Además, en concreto en materia de igualdad y de conformidad con el mandato normativo del del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018- 2022, se trabajará para incrementar la generación de información desagregada por sexo y para incorporar indicadores de género que posibiliten el mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

De conformidad con el Plan Estratégico 2021-2023, el Instituto deberá colaborar en aumentar el conocimiento de los técnicos en los distintos departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias, responsables de la materia de igualdad, en el acceso y uso de las estadísticas del ISTAC, como herramienta fundamental para evaluar la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para propiciar la gestión pública basada en datos, se desarrollarán los instrumentos jurídicos,

	<p>organizativos, técnicos y tecnológicos para el despliegue de una Oficina de inteligencia de gobierno y análisis masivo de datos, en el ámbito del ISTAC (ISTAC), con el fin de apoyar la toma de decisiones públicas usando las evidencias proporcionadas por los datos mediante su contextualización o modelado; pero a su vez facilitando su uso para fines científicos o de promoción de la inteligencia artificial.</p> <p>Para ello también se impulsa la infraestructura interoperable de datos integrados para fines analíticos como infraestructura central del Gobierno de Canarias, que incorpora datos, activos semánticos, metadatos, tratamientos, herramientas y servicios comunes e interoperables; facilitando la integración y el enlazamiento de datos como instrumentos potenciadores del análisis masivo de datos. Esta infraestructura se acompañará con un sistema sólido de gobierno de datos y los instrumentos para la definición de políticas de activos de datos para fines analíticos.</p> <p>Para el caso de la CAC, el ISTAC es el organismo responsable de definir la metodología de cálculo de los Indicadores de Desarrollo Sostenible (IDS) para Canarias y de realizar las diversas operaciones estadísticas para su estimación (Boletín Oficial de Canarias, 2018)7. Se han identificado, hasta el momento, más de 100 indicadores de medición del logro de las metas globales de la Agenda 2030. Estos son comunes y calculables para todas las CC.AA. y permiten realizar comparaciones interregionales, utilizando para ello una denominación y semántica común en todos los Institutos de Estadística de las comunidades. Aunque los IDS se entienden en construcción, ya se dispone de algunos indicadores y estimaciones de acceso público y gratuito a través de la web del ISTAC (ISTAC, s.f.). Se irán incorporando nuevas series según la disponibilidad de datos y de nuevas fuentes oficiales, fruto de la coordinación de los gobiernos y administración públicas en la cesión de datos y coordinación para la rendición de cuentas.</p> <p>Para el seguimiento y evaluación desde el Gobierno de Canarias, se creó en octubre de 2020 un grupo de trabajo denominado Grupo de Trabajo de Indicadores de Desarrollo Sostenible (IDSCanarias). Este grupo, integrado por el equipo del ISTAC y de la Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible (DGICDS) del Gobierno de Canarias, pretende crear también un marco de indicadores específicos para evaluar la consecución de las metas canarias, así como cubrir carencias informativas e identificar nuevas fuentes de información útiles en el futuro. Dada la mayor concreción de muchas de las metas canarias frente a las metas globales planteadas por la ONU, este proceso se irá desarrollando de forma progresiva a lo largo del trienio 2021-2023. Un proceso que nos servirá también para identificar lagunas estadísticas e informacionales que deberán ser atendidas.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el artículo 21 se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. • El Tratado de la UE (TUE), el art. 2 TUE establece que La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. <p>El artículo 3 apartado 3 establece que La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) recoge en su art. 8 que en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. • Convenio Consejo de Europa de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las

mujeres y la violencia doméstica, 2014.

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)**, en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

Ámbito Estatal:

- **Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995**, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados en los actos de Beijing+20, en 2014.

- **La Constitución Española** establece en su art. 9.2 que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Además, el art. 14 señala que la población española es igual ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, incluye, entre otros, los siguientes mandatos transversales

Garantizar un uso no sexista del lenguaje	Art. 14.11 Ley 3/2007
Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo transversal de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas	Art. 15 Ley 3/2007
Cooperar con la Administración General del Estado para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias	Art. 21 Ley 3/2007
Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones	Arts. 33-35 Ley 3/2007
Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación	Art. 51. g) Ley 3/2007,

Ámbito Autonómico:

- **La Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias**, prevé en su art. 11 que los poderes públicos canarios garantizarán las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos de las personas a la igualdad, así como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, entre otros.

- **La Agenda Canaria de desarrollo sostenible 2030** contiene como objetivo ODS 5 "Igualdad de género. lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

- **La Ley 1/ 2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres** incluye, entre otros, los siguientes mandatos transversales.

<p>Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública.</p>	<p>Art.4 Ley 1/2010</p>
<p>Las administraciones públicas canarias aplicarán la transversalidad de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo</p>	<p>Art. 5. Ley 1/2010</p>
<p>Informe de evaluación de impacto de género.</p>	<p>Art. 6. Ley 1/2010</p>
<p>Enfoque de género en el presupuesto</p>	<p>Art. 9. Ley 1/2010</p>
<p>Lenguaje no sexista de imagen pública en medios de comunicación social y publicidad</p>	<p>Art. 10 Ley 1/2010</p>
<p>En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>	<p>Art. 12 Ley 1/2010</p>
<p>Se podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.</p>	<p>Art. 13. Ley 1/2010</p>
<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ámbito Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) recoge en su art. 338 apartado 2, que la elaboración de estadísticas de la Unión se ajustará a la imparcialidad, fiabilidad, objetividad, independencia científica, rentabilidad y al secreto estadístico, y no ocasionará cargas excesivas a los operadores económicos. • Código de buenas prácticas de las estadísticas europeas de 28 de septiembre de 2011 adoptado por el Comité del Sistema Estadístico Europeo. El Código de Buenas Prácticas de las Estadísticas Europeas se basa en quince principios, que abarcan el entorno institucional, los procesos de elaboración de estadísticas y la producción estadística. <p>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres regula, en su art. 20, la adecuación de las estadísticas y estudios al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: <p>a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.</p>	

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

- El decreto que aprueba el **Plan Estadístico Nacional** y los decretos que desarrollan dicho plan a través de los **Programas Estadísticos Anuales**.

Ámbito Autonómico:

- **La Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias.** El artículo 32 obliga a la inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos. Igualmente, se solicitará la inclusión de la variable sexo en las operaciones estadísticas del Plan Estadístico Nacional declaradas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- **La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres** regula, en su art. 11, las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, estableciendo las siguientes directrices al respecto:

1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

- d) En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.

	<p>3. Se dinamizarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.</p> <p>4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes.</p> <p>• Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018-2022 y las órdenes de desarrollo del mismo a través de los Programas Estadísticos Anuales. El artículo 3.4 dispone que en el desarrollo del PEC-22 y sus Programas Estadísticos Anuales se incluirá sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen sobre personas físicas. Asimismo, se incorporarán indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Comisión Europea. Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025 El Plan de Acción europeo en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres en la acción exterior 2021-2025 (GAP III) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/ Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Transversalización del principio de igualdad 2 Cláusulas de igualdad en contrataciones 3 Desagregación de datos por sexo 4 Uso lenguaje no sexista
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El 61% de las operaciones se desagrega por sexo.</p> <p>El 100% de la información publicada en la operación estadística de Mujeres y Hombres de Canarias está desagregada por sexo.</p> <p>Los ejes desigualdad serían:</p> <p>I. INTRODUCCIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN LAS OPERACIONES DEL PLAN ESTADÍSTICO DE CANARIAS Y EN LOS PLANES ANUALES</p> <p>En este eje se tiene en cuenta la desagregación por sexo de los datos en las estadísticas en las que la ciudadanía sea el centro de atención dentro de los temas, las recopilaciones y las síntesis contemplados por el Instituto Canario de Estadística (ISTAC). Los porcentajes se refieren a operaciones pertinentes al género y que actualmente están publicadas en la página web:</p> <ol style="list-style-type: none"> 0.1. Territorio y medio ambiente (0% de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.2. Demografía (78 % de OOEE con datos desagregados por sexo). 0.3. Sociedad (68 % de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.4. Economía general (50 % de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.5. Empleo (82 % de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.6. Sector primario (0% de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.7. Sector secundario (0% de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.8. Sector servicios (36 % de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.9. Administración pública (0% de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.10. Ciencia y tecnología (67 % de OOEE con datos desagregados por sexo) 0.11. Síntesis Estadística (100% de OOEE con datos desagregados por sexos)

	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención</p> <p>Dado que es un programa instrumental no se reflejan brechas sino los déficits que están recogidos en el 3.3.3</p> <hr/> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Las acciones que se podrían realizar para mejorar los déficits de información serían:</p> <p>a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.</p> <p>b) Para las operaciones estadísticas con datos sobre personas físicas que no incluyan todavía la variable sexo se deberá estudiar las dificultades técnicas que lo impiden.</p> <p>c) Seguir desarrollando indicadores cada vez más específicos, capaces de ayudar a valorar realidades que se muestran todavía ocultas o de difícil acceso.</p> <p>d) Aumentar el conocimiento de los técnicos en los distintos departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias, responsables de la materia de igualdad, en el acceso y uso de las estadísticas del ISTAC, como herramienta fundamental para evaluar la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p> <p>e) Optimizar el flujo de información, favoreciendo una comunicación más interactiva, que permita que los datos sobre igualdad resultantes respondan a las necesidades de información de los usuarios.</p> <hr/> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No procede</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Se mantienen las referencias expresas a las siguientes normas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. 2. El artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias que obliga a la inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos. 4.El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018-2022 que en el desarrollo del PEC-22 y sus Programas Estadísticos Anuales se incluirá sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen sobre personas físicas. Asimismo, se incorporarán indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. <p>Se incluye nueva mención expresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.La Agenda Canaria de desarrollo sostenible, ODS5, <i>''Igualdad de género. lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas''</i>:

<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Se trabajará para corregir la ausencia de datos desagregados por sexo y para incorporar nuevos indicadores de género.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas. Aumentar el conocimiento de los técnicos en los distintos departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias, responsables de la materia de igualdad, en el acceso y uso de las estadísticas del ISTAC</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
<p>Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas. Aumentar el conocimiento de los técnicos en Los distintos departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias, responsables de la materia de igualdad, en el acceso y uso de las estadísticas del ISTAC, como herramienta fundamental para evaluar la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p>	<p>Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen sobre personas físicas incrementando los porcentajes recogidos en los ámbitos del punto 3.3.</p>	<p>% operaciones que incorporan la variable sexo</p>	
	<p>Incorporación de indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.</p>	<p>% de indicadores de género en relación con esas dimensiones</p>	
	<p>Inclusión de la variable sexo en los ficheros que se incluyan en el banco de datos administrativos para fines estadísticos.</p>	<p>% de ficheros que incorporan la variable sexo</p>	
	<p>Formación a los técnicos en los distintos departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias responsables de la materia de igualdad interesados, en el acceso y uso de las estadísticas del ISTAC, como herramienta fundamental para evaluar la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p>	<p>Nº de programas presupuestarios incluidos.</p>	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022

1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	463B CAPITAL HUMANO INVESTIGADOR E INNOVADOR	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		9.777.044,00 €				
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo general de este programa es fomentar las actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, favoreciendo el desarrollo del capital humano y la atracción de talento, para coadyuvar a la empleabilidad y en general a la reducción de la pobreza.</p> <p>Este Programa tiene como objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de titulados universitarios en ámbitos tecnológicos prioritarios para el desarrollo socio-económico regional. • Formación e incorporación de personal innovador al tejido productivo. • Formación Gestores de la Innovación. • Apoyo a las actividades de cooperación en investigación y tecnología, en particular a las Oficinas de Transferencia Tecnológica. • Formación y difusión de conocimientos tecnológicos a otros colectivos profesionales y empresariales. 					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	154G0031 Incorporación de personal innovador al tejido productivo			3.000.000,00		
	154G0112 Formación de Gestores de la Innovación			800.000,00		
	156G0104 Fomento de la Cultura Científica, Tecnológica e Innovadora				400.000,00	
	207G0149 Programa Catalina Ruiz					1.000.000,00
	157G0045 Formación de personal investigador					4.517.044,00
	197G0120 Subvención nominada a Fundación Mujeres por África					60.000,00
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN					
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA	Normativa de igualdad	Se menciona expresamente la igualdad de género en el apartado de Diagnóstico de la situación y descripción de la necesidad, en lo que se refiere a la dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre muchos de los aspectos relacionados, por lo que se debe incorporar un modo de actuar en cada una de las actuaciones que facilite la desagregación de datos por sexo.				

PRESUPUESTARIO		Sin embargo, se hace referencia a la vigente Ley de Ciencia, que tiene como objetivo general el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como contribuir a la formación continua, la cualificación y la potenciación de las capacidades del personal de investigación (art.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio).		
	Datos	Se da cuenta de una subvención nominativa a la Fundación Mujeres por África: "Subvención a la Fundación Mujeres por África para la formación de mujeres investigadoras en centros de investigación de Canarias, en concordancia con el programa denominado Ciencia por Mujeres, en línea con su misión de contribuir al desarrollo de África a través de sus mujeres, con el objetivo de promover a África liderazgo de las mujeres en investigación científica y transferencia de tecnología y para fomentar la capacidad de los centros de investigación en sus países de origen. El objetivo principal es permitir a las mujeres investigadoras y científicas africanas enfrentar los grandes desafíos que enfrenta África a través de la investigación en salud, agricultura y seguridad alimentaria, agua, energía y cambio climático, así como en matemáticas y ciencias económicas".		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	× Positivo	Alto		
		× Medio		
		Bajo		
	Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 463B, forma parte de un conjunto de programas presupuestarias cuya finalidad está en concordancia y alineada con la Estrategia Europea 2030, con el objetivo de consolidar el crecimiento económico y la creación de empleo mediante un cambio de modelo económico hacia un nuevo sistema integral basado en el conocimiento, la investigación, la innovación, la sociedad de la información y el desarrollo sostenible, de forma que se alcance un modelo de crecimiento en el que la riqueza se distribuya de forma equitativa entre la población.</p> <p>Tiene como objetivos la capacitación de titulados universitarios en ámbitos tecnológicos prioritarios para el desarrollo socio-económico regional, el apoyo a las actividades de cooperación en investigación y tecnología y la mejora del capital humano con el fin de contribuir a la reducción de las tasas de desempleo regionales.</p> <p>Para ello desarrolla los siguientes proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de personal innovador al tejido productivo. - Formación de Gestores de la Innovación. - Fomento de la Cultura Científica, Tecnológica e Innovadora. - Programa Catalina Ruiz. - Formación de Personal investigador. - Subvención nominada a Fundación Mujeres por África. <p>Estos proyectos se materializan en un conjunto de acciones que abarcan desde convocatorias de subvenciones dirigidas a entidades y empresas hasta acciones de divulgación científica.</p>			

3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA

<p>Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres</p> <p>Artículo 28. Sociedad de la Información. Los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución y se promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información, así como los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.</p> <p>Artículo 30. Desarrollo rural. 5. Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en las políticas y actividades dirigidas a la mujer rural.</p> <p>Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género.</p> <p>Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. 3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento.</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Artículo 14. Ayudas y subvenciones. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.</p> <p>Artículo 23.- Proyectos de investigación. Artículo 23. Proyectos de investigación. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.</p> <p>Artículo 58.- Nuevas tecnologías. Promoción de acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.</p> <p>Artículo 59. Mujeres del medio rural. 2. Se desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías.</p>
<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <ul style="list-style-type: none"> Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k). Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Artículo 14.- Derechos del personal investigador. C) Respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. Artículo 33. Medidas. Apartado j). Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría

transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género:

- En la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
 - En la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso.
 - Medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
 - Difusión de datos desagregados por sexo.
 - Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.
- REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013.

Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.

3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

- Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027: uno de sus principios básicos es la Perspectiva de Género para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I. Para conseguirlo despliega una serie de medidas entre las que se encuentra:

(EJE 7) Talento. Establecer mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I, y facilitar la movilidad del personal investigador, tecnológico e innovador, tanto en el sector público, como en el privado. Se respetará el principio de perspectiva de género en I+D+i así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)

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.

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.

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

	<p>la información y el conocimiento.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Integración perspectiva de género en el sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Potenciar el desarrollo de contenidos tecnológicos creados por mujeres. <input type="checkbox"/> Presencia equilibrada por sexos en todos los órganos del sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación <input type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos... <input type="checkbox"/> Eliminación de sesgos de género en los procesos de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista. <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo. 																																																
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación</i> • <i>Representación.</i> Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones. • <i>Formación y empleo.</i> • <i>Reconocimiento.</i> • <i>Imagen, roles y estereotipos.</i> • <i>Grado de compromiso con la igualdad.</i> <p>➤ PERSONAL E INVESTIGADORES EMPLEADOS EN I+D POR SECTORES</p> <p>En 2019, los datos se reflejan en la tabla siguiente, en la que se observa que en 2019 el 40,6% del personal en I+D interna en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en la Administración Pública (53,3% del empleo total) y en las IPSFL (53,3%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 45,5%, mientras que en el sector Empresas fue del 31,9%:</p> <p>Personal empleado en I+D por sector de ejecución según ocupación y sexo Año 2019. En equivalencia a jornada completa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Sector Ejecución</th> <th colspan="3">Personal total</th> <th colspan="3">Investigadores</th> </tr> <tr> <th>Total</th> <th>Tasa anual</th> <th>% Mujeres</th> <th>Total</th> <th>Tasa anual</th> <th>% Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTAL</td> <td>231.413</td> <td>2,5</td> <td>40,6</td> <td>143.974</td> <td>2,8</td> <td>39,9</td> </tr> <tr> <td>Admón. Pública</td> <td>41.372</td> <td>2,6</td> <td>53,3</td> <td>22.147</td> <td>3,4</td> <td>49,9</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza Superior</td> <td>83.048</td> <td>3,4</td> <td>45,5</td> <td>66.630</td> <td>4,1</td> <td>42,7</td> </tr> <tr> <td>Empresas</td> <td>106.435</td> <td>1,9</td> <td>31,9</td> <td>54.888</td> <td>1,0</td> <td>32,2</td> </tr> <tr> <td>IPSFL</td> <td>558</td> <td>-2,4</td> <td>53,3</td> <td>309</td> <td>-6,8</td> <td>51,1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuentes: INE</p>	Sector Ejecución	Personal total			Investigadores			Total	Tasa anual	% Mujeres	Total	Tasa anual	% Mujeres	TOTAL	231.413	2,5	40,6	143.974	2,8	39,9	Admón. Pública	41.372	2,6	53,3	22.147	3,4	49,9	Enseñanza Superior	83.048	3,4	45,5	66.630	4,1	42,7	Empresas	106.435	1,9	31,9	54.888	1,0	32,2	IPSFL	558	-2,4	53,3	309	-6,8	51,1
Sector Ejecución	Personal total			Investigadores																																													
	Total	Tasa anual	% Mujeres	Total	Tasa anual	% Mujeres																																											
TOTAL	231.413	2,5	40,6	143.974	2,8	39,9																																											
Admón. Pública	41.372	2,6	53,3	22.147	3,4	49,9																																											
Enseñanza Superior	83.048	3,4	45,5	66.630	4,1	42,7																																											
Empresas	106.435	1,9	31,9	54.888	1,0	32,2																																											
IPSFL	558	-2,4	53,3	309	-6,8	51,1																																											

En Canarias, los datos publicados por el ISTAC solo llegan a 2016 y arrojan valores inferiores a los del Estado:

2016	TOTAL	Mujeres	%
Total personal	3.537,10	1.312,50	37,11
Administración pública	868,60	317,30	36,53
Enseñanza superior	1.647,30	701,70	42,60
Empresas	508,80	146,70	28,83
ISFL	3,60		
Investigadores	2.436,60	922,60	37,86
Administración pública	462,40	163,00	35,25
Enseñanza superior	1.411,40	576,00	40,81
Empresas	281,40	91,80	32,62

Fuente: ISTAC

En apoyo al capital humano e investigador, la evolución desde 2017 ha sido:

➤ **Resultados de las convocatorias que integran el Programa 463 B:**

N.º DE PERSONAS QUE SOLICITAN SER BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR/ TESIS	H	M	Total	% mujeres
2017	84	89	173	51,45%
2018	66	76	142	53,52%
2019	73	91	164	55,49%
2020	60	71	131	54,20%
2021	51	80	131	61,07%
Media:				55,14%

N.º DE PERSONAS BENEFICIARIOS DE DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR/ TESIS	H	M	Total	% mujeres
2017	10	15	25	60 %
2018	15	14	29	48,28%
2019	11	19	30	63,33%
2020	27	30	57	52,63%
2021	20	40	60	66,67%
Media:				58,71%

N.º DE PERSONAS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL INNOVADOR AL TEJIDO PRODUCTIVO	H	M	Total	% mujeres
2017	17	19	36	52,77 %

	2019	8	6	14	42,85%
	2020	20	19	39	48,71%
	2021	11	15	26	57,69%
	Media:				50,50%
	N.º DE PERSONAS QUE OBTIENEN UNA CUALIFICACIÓN DESPUÉS DE SU PARTICIPACIÓN				
		H	M	Total	% mujeres
	2019	379	541	920	58,80%
	2020	406	573	979	58,53%
	Media:				58,66%
<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Son desiguales para cada una de las actuaciones.</p> <p>El número total de mujeres empleadas en I+D en Canarias no llega al 40%. Por ello, el programa 463B busca mejorar estos datos. Esto se refleja en el número de mujeres beneficiarias del conjunto de actuaciones que integra este programa.</p>					
<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Personal que se dedica a innovación, ámbitos en los que desarrolla su actividad y categorías profesionales que ocupa. <input type="checkbox"/> Presencia de mujeres y hombres en eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas. <input type="checkbox"/> Personal ponente o dinamizador de los eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas. 					
<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Existe dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre algunos aspectos, tales como la presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, tanto de la política de investigación, como en las empresas o entidades vinculadas con las actividades de I+D</p>					
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR					
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Se incluye en las órdenes de concesión de subvenciones directas o en concurrencia competitiva y aportaciones dinerarias la obligatoriedad de respetar la normativa que sea de aplicación en la gestión y ejecución de los proyectos, dando cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto a las disposiciones, políticas y acciones que sean aplicables, especialmente las correspondientes a la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.				
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones. <input type="checkbox"/> Composición equilibrada de órganos por sexo. <input type="checkbox"/> Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista en la difusión de las actuaciones en materia de I+D+i. <input type="checkbox"/> Divulgación de la labor investigadora realizada por mujeres 				

4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se debe intentar recabar información precisa sobre indicadores de género en la fase de justificación de subvenciones y aportaciones dinerarias, y en la ejecución del resto de actuaciones.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Garantizar la desagregación por sexo de toda la información del programa presupuestario referido a personas.	Revisión de formularios, bases de datos y registros e incorporación del campo sexo.	N.º de soportes revisados.	
		% de soportes que incorporan el campo sexo.	
	Establecer como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación de las líneas desarrolladas en el programa	N.º de comisiones	
		N.º de mujeres miembros de las comisiones	
		% de mujeres en las comisiones	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	463C APOYO A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				33.814.803€		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo general de este programa es fomentar las actividades de I+D y los procesos de transferencia de sus resultados al tejido productivo, para coadyuvar a poner en valor la I+D de forma útil para el entorno socioeconómico de canarias.</p> <p>Este Programa tiene como objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la inversión en I+D de la Comunidad Autónoma de Canarias y favorecer una mayor implicación del sector privado en los procesos de investigación, desarrollo e innovación. • Mejorar la calidad de la actividad científica y tecnológica y fomentar su orientación a los problemas y desafíos de la sociedad canaria. • Mejorar la transferencia, utilización y absorción por parte del tejido empresarial canario de los resultados de la I+D. • Continuar los esfuerzos iniciados en la construcción y mejora de infraestructuras de investigación y desarrollo tecnológico iniciadas en los períodos anteriores. • Mejorar el equipamiento de los centros de investigación públicos y privados. <p>Justificación al desarrollo regional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorece la creación de nuevos mercados y procesos de producción. • Mejora la productividad total de los factores. • Mejora de la competitividad del tejido productivo regional. <p>Justificación a la contribución a la cohesión económica, social y territorial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribución al crecimiento regional. • Mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, contribuyendo a incrementar las posibilidades de acceso a información de toda la población, al tiempo que mejora la provisión de servicios públicos. • Garantiza una mejora en la calidad de vida, en la medida en que disminuyen los posibles riesgos tecnológicos y naturales. 					
1.3. SUBPROGRAMAS AS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap VI	Cap VII
	154G0034 ITC, S.A.: actividad propia de I+D			1.600.000,00		
	154G0038 APORTACIÓN CAC AL PLOCAN			1.500.000,00		
	154G0072 APORTACION CAC AL INST. DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS			3.900.000,00		
	Proyecto E5DES				98.140,00	
	Proyecto DYNAMIC-EGOV				76.085,00	
	Proyecto RIS3_NET2				9.490,00	
	Proyecto REBECA- CCT				17.018,00	

	Proyecto ISLANDAP ADVANCED				39.168,00	
	186G0245 Proyecto FORWARD				10.283,00	
	206G0279 Proyecto Athena				63.275,00	
	157G0022 APORTACIÓN CAC AL INST. DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS					660.000,00
	157G0092 AP ACT I+D+i Campus Exc.Inter CEI Canarias-ULL					439.906,00
	157G0093 AP ACT I+D+i Campus Exc.Inter CEI Canarias-ULPGC					439.906,00
	207G0150 Programa de excelencia en I+D Juan Negrín ULPGC					100.000,00
	207G0151 Programa de excelencia en I+D Juan Negrín ULL					100.000,00
	157G0058 Apoyo a la actividad de I+D+i					4.531.532,00
	157G0090 Subv ULL para contrat lab de doctores					450.000,00
	157G0091 Subv ULPGC para contrat lab de doctores					450.000,00
	207G0155 Fomento participación en los Programas Marco de I+D+i					1.000.000,00
	217G0184 Subvención PLOCAN Proyecto Hidrógeno					2.148.000,00
	PEP2 Subvención PTFUSA Proyecto Biodiversidad					16.182.000,00
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACION, INNOVACION Y SOCIEDAD DE LA INFORMACION					
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Se menciona expresamente la igualdad de género en el apartado de <u>Diagnóstico de la situación y descripción de la necesidad</u>, en lo que se refiere a la dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre muchos de los aspectos relacionados, por lo que se debe incorporar un modo de actuar en cada una de las actuaciones que facilite la desagregación de datos por sexo.</p> <p>Sin embargo, se hace referencia a la vigente Ley de Ciencia, que tiene como objetivo general el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como contribuir a la formación continua, la cualificación y la potenciación de las capacidades del personal de investigación (art.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio).</p>				
	Datos	<p>Se da cuenta del Proyecto Athena: Proyecto financiado por el programa H2020 de la Unión Europea cuyo objetivo es eliminar las barreras para la contratación, la retención y la progresión profesional de las investigadoras, abordar el género de desequilibrios en los procesos de toma de decisiones y generar un cambio cultural</p>				

		necesario para evitar futuros prejuicios de género y prácticas discriminatorias a través de la implementación de Planes de Igualdad de Género.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		Proyecto Athena		63.275,00
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo X	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio X		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 463C, forma parte de un conjunto de programas presupuestarias cuya finalidad está en concordancia y alineada con la Estrategia Europea 2030, con el objetivo de consolidar el crecimiento económico y la creación de empleo mediante un cambio de modelo económico hacia un nuevo sistema integral basado en el conocimiento, la investigación, la innovación, la sociedad de la información y el desarrollo sostenible, de forma que se alcance un modelo de crecimiento en el que la riqueza se distribuya de forma equitativa entre la población.</p> <p>El objetivo general de este programa es fomentar las actividades de I+D y los procesos de transferencia de sus resultados al tejido productivo, para coadyuvar a poner en valor la I+D de forma útil para el entorno socioeconómico de canarias. Para ello desarrolla los proyectos que se han relacionado en el apartado 1.3 de esta ficha.</p> <p>Estos proyectos se materializan en un conjunto de acciones que abarcan desde la financiación de la actividad investigadora de organismos de investigación y universidades públicas, el desarrollo de proyectos en cooperación con otras regiones de la UE, el apoyo directo a proyectos o programas concretos desarrollados por centros de investigación, universidades públicas canarias y otras entidades públicas canarias, fomento de la participación de calidad de los agentes de I+D+i públicos (OPIS, Universidades, Centros de I+D, empresas, fundaciones, etc.) de Canarias, en los diferentes programas de I+D+i de ámbito estatal y europeo (H2020, Horizonte Europa, etc.)</p>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>- Constitución española: recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad.</p> <p>-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres</p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.</p> <p>Artículo 28. Sociedad de la Información. Los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución y se promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información, así como los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.</p>			

	<p>Artículo 30. Desarrollo rural. 5. Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en las políticas y actividades dirigidas a la mujer rural.</p> <p>Artículo 35. Subvenciones públicas.</p> <p>Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.</p> <p>- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género</p> <p>Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. 3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.</p> <p>Artículo 14. Ayudas y subvenciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación. <p>Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El sistema universitario canario, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. <p>Artículo 23. Proyectos de investigación. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.</p> <p>Artículo 58. Nuevas tecnologías. Promoción de acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.</p> <p>Artículo 59. Mujeres del medio rural. 2. Se desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k). Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p>

Artículo 33. Medidas. Apartado j). Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género:

- en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- En la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso,
- Difusión de datos desagregados por sexo.
- Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013.

Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.

3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales

- Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027: uno de sus principios básicos es la Perspectiva de Género para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I. Para conseguirlo despliega una serie de medidas entre las que se encuentra:
 - (EJE 7) Talento. Establecer mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I, y facilitar la movilidad del personal investigador, tecnológico e innovador, tanto en el sector público, como en el privado. Se respetará el principio de perspectiva de género en I+D+i así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)

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.
 - 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

	<p>información y la comunicación financiados total o parcialmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Integración perspectiva de género en el sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Potenciar el desarrollo de contenidos tecnológicos creados por mujeres. <input type="checkbox"/> Presencia equilibrada por sexos en todos los órganos del sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación <input type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos... <input type="checkbox"/> Eliminación de sesgos de género en los procesos de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista. <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo. 																																																																																																																																																																																															
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Participación</i> <i>Representación.</i> Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones <i>Formación y empleo</i> <i>Reconocimiento</i> <i>Imagen, roles y estereotipos</i> <i>Grado de compromiso con la igualdad.</i> <p>PERSONAL E INVESTIGADORES EMPLEADOS EN I+D POR SECTORES (ESPAÑA)</p> <p>Número de personas y porcentaje de mujeres sobre el total</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años</th> <th colspan="3">2014</th> <th colspan="3">2015</th> <th colspan="3">2016</th> <th colspan="3">2017</th> <th colspan="3">2018</th> </tr> <tr> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>% de mujeres</th> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>% de mujeres</th> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>% de mujeres</th> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>% de mujeres</th> <th>Total</th> <th>Mujeres</th> <th>% de mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total Personal</td> <td>332.871</td> <td>133.804</td> <td>40,2</td> <td>338.179</td> <td>137.822</td> <td>40,7</td> <td>341.809</td> <td>138.825</td> <td>40,6</td> <td>354.333</td> <td>144.723</td> <td>40,8</td> <td>369.291</td> <td>150.890</td> <td>40,9</td> </tr> <tr> <td>Admon. Pública</td> <td>53.615</td> <td>28.041</td> <td>52,3</td> <td>56.963</td> <td>30.266</td> <td>53,1</td> <td>57.459</td> <td>30.625</td> <td>53,3</td> <td>58.497</td> <td>31.610</td> <td>54,0</td> <td>58.837</td> <td>32.136</td> <td>54,5</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza superior</td> <td>150.945</td> <td>67.610</td> <td>44,8</td> <td>153.014</td> <td>68.757</td> <td>44,9</td> <td>153.148</td> <td>68.881</td> <td>45,0</td> <td>157.815</td> <td>71.311</td> <td>45,2</td> <td>159.943</td> <td>73.242</td> <td>45,8</td> </tr> <tr> <td>Empresas</td> <td>127.570</td> <td>37.764</td> <td>29,6</td> <td>127.397</td> <td>38.372</td> <td>30,1</td> <td>130.229</td> <td>38.804</td> <td>29,8</td> <td>137.103</td> <td>41.302</td> <td>30,1</td> <td>149.629</td> <td>45.033</td> <td>30,1</td> </tr> <tr> <td>IPSFL</td> <td>741</td> <td>389</td> <td>52,5</td> <td>805</td> <td>427</td> <td>53,0</td> <td>973</td> <td>515</td> <td>52,9</td> <td>918</td> <td>500</td> <td>54,5</td> <td>882</td> <td>479</td> <td>54,3</td> </tr> <tr> <td>Investigadores</td> <td>210.104</td> <td>83.184</td> <td>39,6</td> <td>214.227</td> <td>85.759</td> <td>40,0</td> <td>218.680</td> <td>87.804</td> <td>40,2</td> <td>225.995</td> <td>91.499</td> <td>40,5</td> <td>234.798</td> <td>95.717</td> <td>40,8</td> </tr> <tr> <td>Admon. Pública</td> <td>31.094</td> <td>15.094</td> <td>48,5</td> <td>32.371</td> <td>16.257</td> <td>50,2</td> <td>33.640</td> <td>17.143</td> <td>51,0</td> <td>34.193</td> <td>17.534</td> <td>51,3</td> <td>35.015</td> <td>18.154</td> <td>51,8</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza superior</td> <td>119.290</td> <td>49.708</td> <td>41,7</td> <td>121.161</td> <td>50.782</td> <td>41,9</td> <td>121.905</td> <td>51.315</td> <td>42,1</td> <td>125.714</td> <td>53.416</td> <td>42,5</td> <td>128.594</td> <td>55.436</td> <td>43,1</td> </tr> <tr> <td>Empresas</td> <td>59.254</td> <td>18.141</td> <td>30,6</td> <td>60.210</td> <td>18.469</td> <td>30,6</td> <td>62.517</td> <td>19.037</td> <td>30,5</td> <td>65.534</td> <td>20.261</td> <td>30,9</td> <td>70.702</td> <td>21.886</td> <td>30,9</td> </tr> <tr> <td>IPSFL</td> <td>466</td> <td>241</td> <td>51,7</td> <td>485</td> <td>251</td> <td>51,7</td> <td>618</td> <td>309</td> <td>50,0</td> <td>554</td> <td>288</td> <td>52,0</td> <td>487</td> <td>241</td> <td>49,3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Notas: (I) El personal en I+D comprende el personal investigador, técnico y auxiliar; (II) Personal e investigadores empleados en I+D en jornada completa y parcial. Fuente: INE, Estadística sobre actividades de I+D.</p> <p>En 2019, los datos se reflejan en la tabla siguiente, en la que se observa que en 2019 el 40,6% del personal en I+D interna en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en la Administración Pública (53,3% del empleo total) y en las IPSFL (53,3%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 45,5%, mientras que</p>	Años	2014			2015			2016			2017			2018			Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total Personal	332.871	133.804	40,2	338.179	137.822	40,7	341.809	138.825	40,6	354.333	144.723	40,8	369.291	150.890	40,9	Admon. Pública	53.615	28.041	52,3	56.963	30.266	53,1	57.459	30.625	53,3	58.497	31.610	54,0	58.837	32.136	54,5	Enseñanza superior	150.945	67.610	44,8	153.014	68.757	44,9	153.148	68.881	45,0	157.815	71.311	45,2	159.943	73.242	45,8	Empresas	127.570	37.764	29,6	127.397	38.372	30,1	130.229	38.804	29,8	137.103	41.302	30,1	149.629	45.033	30,1	IPSFL	741	389	52,5	805	427	53,0	973	515	52,9	918	500	54,5	882	479	54,3	Investigadores	210.104	83.184	39,6	214.227	85.759	40,0	218.680	87.804	40,2	225.995	91.499	40,5	234.798	95.717	40,8	Admon. Pública	31.094	15.094	48,5	32.371	16.257	50,2	33.640	17.143	51,0	34.193	17.534	51,3	35.015	18.154	51,8	Enseñanza superior	119.290	49.708	41,7	121.161	50.782	41,9	121.905	51.315	42,1	125.714	53.416	42,5	128.594	55.436	43,1	Empresas	59.254	18.141	30,6	60.210	18.469	30,6	62.517	19.037	30,5	65.534	20.261	30,9	70.702	21.886	30,9	IPSFL	466	241	51,7	485	251	51,7	618	309	50,0	554	288	52,0	487	241	49,3
Años	2014			2015			2016			2017			2018																																																																																																																																																																																			
	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres	Total	Mujeres	% de mujeres																																																																																																																																																																																	
Total Personal	332.871	133.804	40,2	338.179	137.822	40,7	341.809	138.825	40,6	354.333	144.723	40,8	369.291	150.890	40,9																																																																																																																																																																																	
Admon. Pública	53.615	28.041	52,3	56.963	30.266	53,1	57.459	30.625	53,3	58.497	31.610	54,0	58.837	32.136	54,5																																																																																																																																																																																	
Enseñanza superior	150.945	67.610	44,8	153.014	68.757	44,9	153.148	68.881	45,0	157.815	71.311	45,2	159.943	73.242	45,8																																																																																																																																																																																	
Empresas	127.570	37.764	29,6	127.397	38.372	30,1	130.229	38.804	29,8	137.103	41.302	30,1	149.629	45.033	30,1																																																																																																																																																																																	
IPSFL	741	389	52,5	805	427	53,0	973	515	52,9	918	500	54,5	882	479	54,3																																																																																																																																																																																	
Investigadores	210.104	83.184	39,6	214.227	85.759	40,0	218.680	87.804	40,2	225.995	91.499	40,5	234.798	95.717	40,8																																																																																																																																																																																	
Admon. Pública	31.094	15.094	48,5	32.371	16.257	50,2	33.640	17.143	51,0	34.193	17.534	51,3	35.015	18.154	51,8																																																																																																																																																																																	
Enseñanza superior	119.290	49.708	41,7	121.161	50.782	41,9	121.905	51.315	42,1	125.714	53.416	42,5	128.594	55.436	43,1																																																																																																																																																																																	
Empresas	59.254	18.141	30,6	60.210	18.469	30,6	62.517	19.037	30,5	65.534	20.261	30,9	70.702	21.886	30,9																																																																																																																																																																																	
IPSFL	466	241	51,7	485	251	51,7	618	309	50,0	554	288	52,0	487	241	49,3																																																																																																																																																																																	

en el sector Empresas fue del 31,9%:

Sector Ejecución	Personal total			Investigadores		
	Total	Tasa anual	% Mujeres	Total	Tasa anual	% Mujeres
TOTAL	231.413	2,5	40,6	143.974	2,8	39,9
Admón. Pública	41.372	2,6	53,3	22.147	3,4	49,9
Enseñanza Superior	83.048	3,4	45,5	66.630	4,1	42,7
Empresas	106.435	1,9	31,9	54.888	1,0	32,2
IPSFL	558	-2,4	53,3	309	-6,8	51,1

En Canarias, los datos publicados por el ISTAC solo llegan a 2016 y arrojan valores inferiores a los del Estado:

	2016	TOTAL	Mujeres	%
Total personal		3.537,10	1.312,50	37,11
Administración pública		868,60	317,30	36,53
Enseñanza superior		1.647,30	701,70	42,60
Empresas		508,80	146,70	28,83
ISFL		3,60		
Investigadores		2.436,60	922,60	37,86
Administración pública		462,40	163,00	35,25
Enseñanza superior		1.411,40	576,00	40,81
Empresas		281,40	91,80	32,62

	Enseñanza superior	Administración pública	EMPRESAS			Instituciones sin fines de lucro	TOTAL	
			Total	Menos de 50 empleados	De 50 a 249 empleados			Más de 50 empleados
AMBOS SEXOS								
TOTAL	1.647,30	868,6	508,8	253,4	235,7	19,7	3,6	353
Investigadores	1.411,40	462,4	281,4	149,1	121,2	11,1		243
Técnicos	177	165,7	200,7	82,8	110,8	7,1		74
Auxiliares	58,9	240,5	26,7	21,5	3,7	1,5		35
Hombres								
TOTAL	945,6	551,3	362,1	190,1	154	18		222
Investigadores	835,4	299,4	189,6	106,5	72	11,1		15
Técnicos	91	119,9	154,9	68,4	80,9	5,7		52
Auxiliares	19,2	132	17,5	15,2	1,1	1,2		18
Mujeres								
TOTAL	701,7	317,3	146,7	63,4	81,7	1,7		131
Investigadores	576	163	91,8	42,6	49,2	0		92
Técnicos	86	45,8	45,8	14,4	29,9	1,4		22
Auxiliares	39,7	108,5	9,1	6,3	2,5	0,3		16

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

Son desiguales para cada una de las actuaciones.

En Apoyo a la actividad de I+D+i, la evolución desde 2017 ha sido:

Convocatoria	nº TOTAL investigadores	nº mujeres investigadoras	% mujeres investigadoras	nº TOTAL IP	nº IP mujer	% IP mujer
ProID2017(concedido)	250	75	30,0	50	10	20,0
ProID2020(concedido)	243	83	34,2	58	20	34,5
ProID2021(evaluado-solicitud)	641	215	33,5	155	46	29,7

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

En algunas de las actuaciones los datos no están desagregados por sexo, lo que dificulta la evaluación. En concreto, se requiere desagregación por sexo en los siguientes aspectos:

- Personal que se dedica a la innovación y/o a la investigación, ámbitos en los que desarrolla su actividad y categorías profesionales que ocupa.
- Presencia de mujeres y hombres en eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas.
- Personal ponente o dinamizador de los eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

Existe dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre algunos aspectos, tales como la presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, tanto de la política de investigación, como en las empresas o entidades vinculadas con las actividades de I+D.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Se incluye en las órdenes de concesión de subvenciones directas o en concurrencia competitiva y aportaciones dinerarias la obligatoriedad de respetar la normativa que sea de aplicación en la gestión y ejecución de los proyectos, dando cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto a las disposiciones, políticas y acciones que sean aplicables, especialmente las correspondientes a la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones. Composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. Uso de lenguaje no sexista en la difusión de las actuaciones en materia de I+D+i. Divulgación de la labor investigadora realizada por mujeres		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se debe intentar recabar información precisa sobre indicadores de género en la fase de justificación de subvenciones y aportaciones dinerarias, y en la ejecución del resto de actuaciones.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Garantizar la desagregación por	Revisión de formularios, bases de datos y registros e incorporación del campo sexo en	N.º de soportes revisados.	

sexo de toda la información del programa presupuestario referido a personas.	convocatorias públicas.	% de soportes que incorporan el campo sexo.	
	Incorporación de condicionados de desagregación por sexo de toda la información en subvenciones directas y/o nominadas concedidas a universidades y centros de investigación	N.º de subvenciones concedidas en las que se incorpora condicionado de desagregación.	
Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación	Establecer como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación de las líneas desarrolladas en el programa	N.º de comisiones	
		N.º de mujeres miembros de las comisiones	
		% de mujeres en las comisiones	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	467B APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		32.043.769,00 €				
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El objetivo general de este programa es fomentar las actividades de I+D+i empresariales, focalizados en los ámbitos definidos en la RIS3, que coadyuven a la mejora de la competitividad del sector empresarial y la creación de empleo estable y de calidad, contribuyendo al fortalecimiento del entorno socioeconómico de canarias.</p> <p>Este Programa tiene como objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la iniciativa emprendedora de la sociedad. • Provisión y adecuación de espacios productivos y servicios a empresas. • Internacionalización del tejido productivo. • Apoyo a la investigación y desarrollo en centros tecnológicos y de investigación. • Promoción de inversiones directamente vinculadas a la innovación en el tejido productivo canario. • Fomentar las actividades de I+D+i, potenciando el capital humano en lo referente al apoyo a la creación de empresas de base tecnológica. 					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	154G0040 ITC, SA Actividad Propia			800.000,00		
	154G0967 ITC, S.A.: Actividad Propia Innovación			500.000,00		
	154G0032 Centros de innovación y desarrollo empresarial			743.669,00		
	154G0966 CIDE Digital			700.000,00		
	157G0034 I.T.C., S.A. Infraestructura propia				418.750,00	
	177G0112 Infraestructuras científicas tecnológicas				7.000.000,00	
	157G0059 Bonos de innovación para pymes				1.000.000,00	
	207G0152 Innovación social				400.000,00	
	167G0063 Programa de fomento de las empresas de alta tecnología e intensivas en conocimiento en áreas prioritarias de la RIS3				5.000.000,00	
	PEPSTARS Proyecto Canarias Stars				2.000.000,00	
	167G0064 Apoyo a los Clústers				200.000,00	
1.4.CENTRO DIRECTIVO	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN					

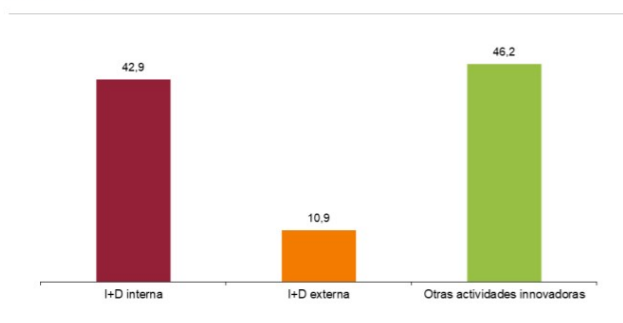
RESPONSABLE				
1.5. CONSEJERÍA		CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO		
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se menciona expresamente la igualdad de género en el apartado de <u>Diagnóstico de la situación y descripción de la necesidad</u> , en lo que se refiere a la dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre muchos de los aspectos relacionados, por lo que se debe incorporar un modo de actuar en cada una de las actuaciones que facilite la desagregación de datos por sexo.		
		Sin embargo, se hace referencia a la vigente Ley de Ciencia, que tiene como objetivo general el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como contribuir a la formación continua, la cualificación y la potenciación de las capacidades del personal de investigación (art.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio).		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	× Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		× Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	El objetivo general de este programa es fomentar las actividades de I+D+i empresariales, focalizados en los ámbitos definidos en la RIS3, que coadyuven a la mejora de la competitividad del sector empresarial y la creación de empleo estable y de calidad, contribuyendo al fortalecimiento del entorno socioeconómico de canarias.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> - La Constitución Española, recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres <p>Artículo 28. Sociedad de la Información. Los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución y se promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información, así como los contenidos creados por mujeres en el ámbito de</p>			

	<p>la Sociedad de la Información.</p> <p>Artículo 30. Desarrollo rural. 5. Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en las políticas y actividades dirigidas a la mujer rural.</p> <p>– Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género.</p> <p>Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. 3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento.</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Artículo 14. Ayudas y subvenciones. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.</p> <p>Artículo 23.- Proyectos de investigación. Artículo 23. Proyectos de investigación. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.</p> <p>Artículo 58.- Nuevas tecnologías. Promoción de acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>– Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k). Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Artículo 14.- Derechos del personal investigador. C) Respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.</p> <p>Artículo 33. Medidas. Apartado j). Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e

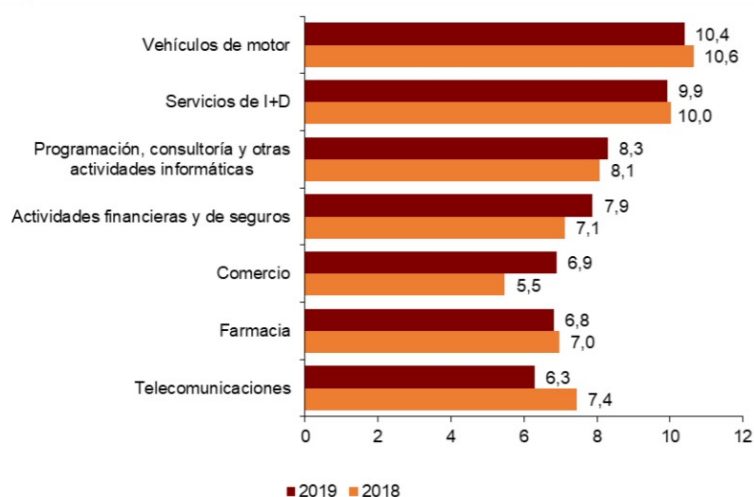
	<p>Innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso. • Medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. • Difusión de datos desagregados por sexo. • Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. <p>– REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013.</p> <p>Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>– Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027: uno de sus principios básicos es la Perspectiva de Género para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I. Para conseguirlo despliega una serie de medidas entre las que se encuentra:</p> <p>(EJE 7) Talento. Establecer mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I, y facilitar la movilidad del personal investigador, tecnológico e innovador, tanto en el sector público, como en el privado. Se respetará el principio de perspectiva de género en I+D+i así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>– <u>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)</u></p> <p>Objetivos estratégicos B:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>B.2. Aplicar la igualdad de género en las nuevas tecnologías.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Integración perspectiva de género en el sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Potenciar el desarrollo de contenidos tecnológicos creados por mujeres. <input type="checkbox"/> Presencia equilibrada por sexos en todos los órganos del sistema de ciencia y

	<p>tecnología.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación <input type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos... <input type="checkbox"/> Eliminación de sesgos de género en los procesos de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista. <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo. 																																						
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación</i> • <i>Representación.</i> Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones • <i>Formación y empleo</i> • <i>Reconocimiento</i> • <i>Imagen, roles y estereotipos</i> • <i>Grado de compromiso con la igualdad.</i> <p>El principal problema para poder analizar la situación de las mujeres en la innovación es que la encuesta de innovación que difunde el Instituto Nacional de Estadística, y facilita a EUROSTAT, además de orientarse específicamente al ámbito empresarial, al menos de momento, no aporta datos sobre el personal que participa en las actividades de innovación, por lo que es imposible disponer de un análisis en esta materia</p> <p>Empresas innovadoras por comunidades y ciudades autónomas. Periodo 2017-2019. Porcentaje sobre la población de empresas de 10 o más asalariados de cada comunidad autónoma</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Comunidad Autónoma</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>País Vasco</td><td>25,2</td></tr> <tr><td>Aragón</td><td>24,9</td></tr> <tr><td>Cataluña</td><td>24,2</td></tr> <tr><td>Comunitat Valenciana</td><td>23,1</td></tr> <tr><td>Rioja, La</td><td>22,6</td></tr> <tr><td>Madrid, Comunidad de</td><td>21,7</td></tr> <tr><td>Navarra, Comunidad Foral de</td><td>21,4</td></tr> <tr><td>Total nacional</td><td>20,8</td></tr> <tr><td>Galicia</td><td>20,4</td></tr> <tr><td>Murcia, Región de</td><td>20,2</td></tr> <tr><td>Asturias, Principado de</td><td>19,5</td></tr> <tr><td>Castilla y León</td><td>17,4</td></tr> <tr><td>Andalucía</td><td>17,2</td></tr> <tr><td>Castilla-La Mancha</td><td>16,4</td></tr> <tr><td>Cantabria</td><td>16,0</td></tr> <tr><td>Balears, Illes</td><td>15,5</td></tr> <tr><td>Canarias</td><td>15,5</td></tr> <tr><td>Extremadura</td><td>14,9</td></tr> </tbody> </table>	Comunidad Autónoma	Porcentaje	País Vasco	25,2	Aragón	24,9	Cataluña	24,2	Comunitat Valenciana	23,1	Rioja, La	22,6	Madrid, Comunidad de	21,7	Navarra, Comunidad Foral de	21,4	Total nacional	20,8	Galicia	20,4	Murcia, Región de	20,2	Asturias, Principado de	19,5	Castilla y León	17,4	Andalucía	17,2	Castilla-La Mancha	16,4	Cantabria	16,0	Balears, Illes	15,5	Canarias	15,5	Extremadura	14,9
Comunidad Autónoma	Porcentaje																																						
País Vasco	25,2																																						
Aragón	24,9																																						
Cataluña	24,2																																						
Comunitat Valenciana	23,1																																						
Rioja, La	22,6																																						
Madrid, Comunidad de	21,7																																						
Navarra, Comunidad Foral de	21,4																																						
Total nacional	20,8																																						
Galicia	20,4																																						
Murcia, Región de	20,2																																						
Asturias, Principado de	19,5																																						
Castilla y León	17,4																																						
Andalucía	17,2																																						
Castilla-La Mancha	16,4																																						
Cantabria	16,0																																						
Balears, Illes	15,5																																						
Canarias	15,5																																						
Extremadura	14,9																																						

Distribución del gasto en actividades innovadoras por tipo de gasto. Año 2019.
Porcentaje



Distribución del gasto de actividades innovadoras por rama de actividad.
Porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

A pesar de la importancia de las personas en los procesos de innovación, pues sus competencias (conocimientos, actitudes y habilidades) son decisivas para el desarrollo de este tipo de actividades, las encuestas de innovación no recogen ningún dato al respecto y, por ello, tampoco nada relativo a su distribución por sexo. Dentro de los Recursos Humanos de Ciencia y Tecnología se encuentran los que realizan actividades de I+D, que en 2019 superaron las 231.413 personas, en equivalencia a jornada completa y donde las mujeres representaban el 40,6%. La Administración Pública cuenta con un mayor porcentaje de mujeres (53,3%), mientras en la Enseñanza Superior la presencia femenina es del 45,5%. El sector empresarial cuenta con una presencia de mujeres que ronda el 31,9%, siendo notable la diferencia.

Personal empleado en I+D por sector de ejecución según ocupación y sexo

Año 2019. En equivalencia a jornada completa

Sector Ejecución	Personal total			Investigadores		
	Total	Tasa anual	% Mujeres	Total	Tasa anual	% Mujeres
TOTAL	231.413	2,5	40,6	143.974	2,8	39,9
Admón. Pública	41.372	2,6	53,3	22.147	3,4	49,9
Enseñanza Superior	83.048	3,4	45,5	66.630	4,1	42,7
Empresas	106.435	1,9	31,9	54.888	1,0	32,2
IPSFL	558	-2,4	53,3	309	-6,8	51,1

Fuente: INE

En Canarias, los datos publicados por el ISTAC solo llegan a 2016 y arrojan valores inferiores a los del Estado:

2016	TOTAL	Mujeres	%
Total personal	3.537,10	1.312,50	37,11
Administración pública	868,60	317,30	36,53
Enseñanza superior	1.647,30	701,70	42,60
Empresas	508,80	146,70	28,83
ISFL	3,60		
Investigadores	2.436,60	922,60	37,86
Administración pública	462,40	163,00	35,25
Enseñanza superior	1.411,40	576,00	40,81
Empresas	281,40	91,80	32,62

Fuente: ISTAC

El Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) realiza el primer *Informe Mujeres e Innovación 2020*, ante la ausencia de datos en este ámbito de intervención, enfoca su estudio analizando información relativa a emprendimiento y recursos humanos, programas de financiación de la innovación, actividades de intercambio y transferencia de conocimiento y composición de órganos de toma de decisiones.

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

El informe realizado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI)- Informe Mujeres e Innovación 2020, indica las siguientes conclusiones:

- ✘ La proporción de mujeres que en la población ocupada pueden considerarse Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología es superior a la de hombres pertenecientes a este colectivo.
- ✘ Se observa que las mujeres que representan Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología tienen un peso mayor sobre la población ocupada del mismo sexo en comparación con los hombres.
- ✘ No obstante, los sectores productivos más innovadores emplean a una proporción significativamente más alta de hombres que de mujeres.
- ✘ La presencia femenina en la población que se declara en situación profesional de empresaria o que desempeña tareas de dirección empresarial oscila entre el 31% (directivas) y el 36% (empresarias independientes y autónomas) superando los hombres el 60% en ambas categorías.
- ✘ La gran mayoría de las personas que constan como representantes legales de pymes registradas como innovadoras son hombres (86%, frente al 14% de mujeres).
- ✘ La tasa de mujeres ocupadas en tareas de dirección empresarial sobre el total de la población femenina ocupada representa la mitad que el mismo indicador en el caso de los hombres.

	<p>La principal conclusión, por tanto, no es que las mujeres innoven menos, sino que, con la información disponible en la actualidad, no es posible saber con exactitud cuánto, ni dónde o cómo lo hacen.</p> <p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>En la actualidad no se dispone de datos accesibles para conocer el papel de las mujeres en los procesos de innovación, porque el factor humano no aparece reflejado en las encuestas de innovación, y ello a pesar de su importancia en estos procesos, tanto desde el punto de vista estratégico como operativo.</p> <p>Por ello, resulta necesario diseñar una batería de indicadores sobre innovación y género que ayude a desarrollar nuevas aproximaciones al análisis de la innovación en las que tengan cabida las características de las personas implicadas en estos procesos y los condicionantes sociales, culturales e institucionales que explican las dinámicas de emprendimiento e innovación, en las que participan tanto las mujeres como los hombres.</p> <p>Una de las principales carencias identificadas es que las encuestas de innovación disponibles no contemplan indicadores sobre personal directivo ni sobre el personal dedicado a actividades de innovación o sobre las características de la organización, a pesar de que de ello depende en gran medida la capacidad de innovación de las empresas.</p> <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Existe dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos accesibles para conocer el papel de las mujeres en los procesos de innovación, porque el factor humano no aparece reflejado en las encuestas de innovación, y ello a pesar de su importancia en estos procesos, tanto desde el punto de vista estratégico como operativo.</p>
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>	
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Se incluye en las órdenes de concesión de subvenciones directas o en concurrencia competitiva y aportaciones dinerarias la obligatoriedad de respetar la normativa que sea de aplicación en la gestión y ejecución de los proyectos, dando cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto a las disposiciones, políticas y acciones que sean aplicables, especialmente las correspondientes a la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.</p>
<p>4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones. <input type="checkbox"/> Composición equilibrada de órganos por sexo. <input type="checkbox"/> Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista en la difusión de las actuaciones en materia de I+D+i. <input type="checkbox"/> Perspectiva de género en los contenidos y procesos de la innovación
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Se debe intentar recabar información precisa sobre indicadores de género en la fase de justificación de subvenciones y aportaciones dinerarias, y en la ejecución del resto de actuaciones.</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Garantizar la desagregación por sexo de toda la información del programa	Revisión de formularios, bases de datos y registros e incorporación del campo sexo en convocatorias públicas.	N.º de soportes revisados.	
		% de soportes que incorporan el campo sexo.	
	Incorporación de condicionados de desagregación por sexo de toda la información en subvenciones directas y/o nominadas concedidas a universidades y centros de investigación	N.º de subvenciones concedidas en las que se incorpora condicionado de desagregación.	
	Establecer como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación de las líneas desarrolladas en el programa	N.º de comisiones	
		N.º de mujeres miembros de las comisiones	
		% de mujeres en las comisiones	
	Datos de las personas responsables de las empresas (género y titulación) y sobre las personas participantes en proyectos de innovación.	N.º de mujeres responsables de las empresas.	
		N.º de hombres responsables de las empresas	
		N.º de mujeres que participan en proyectos de innovación.	
		N.º de hombres que participan en proyectos de innovación	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.					
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022					
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	467C APOYO AL DESPLIEGUE DE SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA			
		15.083.333,00 €			
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa promueve el despliegue de la banda ancha y de las redes de acceso de alta velocidad, trata de favorecer los productos y servicios TIC y el comercio electrónico, y la aplicación de las TIC en la administración, salud, inclusión y formación.</p> <p>Se trata de desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos, así como de aumentar considerablemente el n.º de personas con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), potenciar el desarrollo de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades, en contextos y con herramientas propias de dichas tecnologías y coadyuvar a la digitalización del tejido empresarial canario como elemento fundamental para favorecer su competitividad y la sostenibilidad del mismo.</p>				
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	156G0107 Despliegue de infraestructuras y cooperación en materia de la S.I.			,	
	157G0060 Desarrollo de la sociedad de la Información				300.000,00
	157G0061 Desarrollo de la economía digital				4.200.000,00
	207G0153 Transformación digital				4.000.000,00
	157G0062 Infraestructuras en banda ancha				2.000.000,00
	PEPDIGITAL Proyectos Digitales				1.000.000,00
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACION, INNOVACION Y SOCIEDAD DE LA INFORMACION				
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO				

2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Se menciona expresamente la igualdad de género en el apartado de <u>Diagnóstico de la situación y descripción de la necesidad</u>, en lo que se refiere a la dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre muchos de los aspectos relacionados, por lo que se debe incorporar un modo de actuar en cada una de las actuaciones que facilite la desagregación de datos por sexo.</p> <p>Sin embargo, se hace referencia a la vigente Ley de Ciencia, que tiene como objetivo general el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como contribuir a la formación continua, la cualificación y la potenciación de las capacidades del personal de investigación (art.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio).</p>		
	Datos			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	Alto		
		Medio X		
		Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa 467C, forma parte de un conjunto de programas presupuestarias cuya finalidad está en concordancia y alineada con la Estrategia Europea 2030, con el objetivo de consolidar el crecimiento económico y la creación de empleo mediante un cambio de modelo económico hacia un nuevo sistema integral basado en el conocimiento, la investigación, la innovación, la sociedad de la información y el desarrollo sostenible, de forma que se alcance un modelo de crecimiento en el que la riqueza se distribuya de forma equitativa entre la población.</p> <p>Este programa promueve el despliegue de la banda ancha y de las redes de acceso de alta velocidad, trata de favorecer los productos y servicios TIC y el comercio electrónico, y la aplicación de las TIC en la administración, salud, inclusión y formación.</p>			

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>- <u>Constitución española</u>: recoge en su artículo 14, que la población española es igual ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el 9.2 obliga a remover todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad.</p> <p>- <u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres</u></p> <p>Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.</p> <p>Artículo 28. Sociedad de la Información. Los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución y se promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información, así como los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.</p> <p>Artículo 30. Desarrollo rural. 5. Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en las políticas y actividades dirigidas a la mujer rural.</p> <p>Artículo 35. Subvenciones públicas.</p> <p>Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.</p> <p>- <u>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</u></p> <p>Artículo 5.- Transversalidad de género</p> <p>Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. 3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento</p> <p>Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.</p> <p>Artículo 14. Ayudas y subvenciones.</p> <p>1. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.</p> <p>Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.</p> <p>1. El sistema universitario canario, en el ámbito de sus competencias, fomentará</p>
---	---

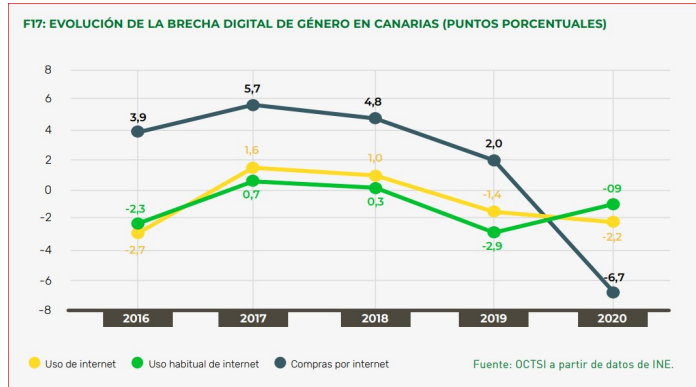
	<p>la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional.</p> <p>Artículo 23. Proyectos de investigación. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.</p> <p>Artículo 58. Nuevas tecnologías. Promoción de acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.</p> <p>Artículo 59. Mujeres del medio rural. 2. Se desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p><u>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</u></p> <p>Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k). Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Artículo 33. Medidas. Apartado j). Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. • En la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, • Difusión de datos desagregados por sexo. • Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. <p><u>REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013.</u></p> <p>Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027: uno de sus principios básicos es la Perspectiva de Género para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I. Para conseguirlo despliega una serie de medidas entre las que se encuentra: <ul style="list-style-type: none"> ○ (EJE 7) Talento. Establecer mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I, y facilitar la movilidad del personal investigador, tecnológico e innovador, tanto en el sector público, como en el privado. Se respetará el principio de perspectiva de género en I+D+i así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. • Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad) <p>Objetivos estratégicos B:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. ○ 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. ○ 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
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Integración perspectiva de género en el sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Potenciar el desarrollo de contenidos tecnológicos creados por mujeres. <input type="checkbox"/> Presencia equilibrada por sexos en todos los órganos del sistema de ciencia y tecnología. <input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación <input type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos... <input type="checkbox"/> Eliminación de sesgos de género en los procesos de selección y evaluación. <input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>El acceso a las redes de acceso de alta velocidad tiene un efecto importante en el desarrollo socio económico. En los últimos años ha crecido la cobertura de banda</p>

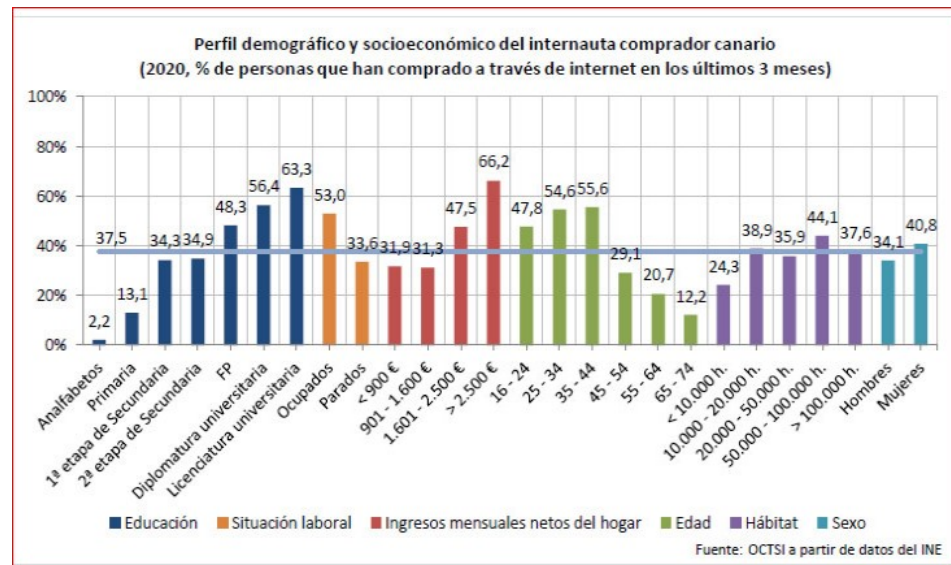
<p>REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>ancha, el número de empresas que venden por internet (30%) y el de la población que compra por internet (50%) hasta los objetivos marcados para 2020. Pero es necesario seguir manteniendo el crecimiento.</p>																								
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Son desiguales para cada una de las actuaciones. Según encuesta del INE, se observa una participación ligeramente inferior de las mujeres en las actividades objeto de la encuesta:</p>																								
	<table border="1"> <caption>Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, Tipo de tareas informáticas, Sexo, De 16 a 74 años, 2020</caption> <thead> <tr> <th>Tarea</th> <th>Hombres (%)</th> <th>Mujeres (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Utilizar al menos un conocimiento</td> <td>71,20</td> <td>63,40</td> </tr> <tr> <td>Transferir ficheros entre el o.</td> <td>55,60</td> <td>47,80</td> </tr> <tr> <td>Instalar o configurar software</td> <td>63,40</td> <td>55,60</td> </tr> <tr> <td>Copiar o mover ficheros o carp.</td> <td>63,40</td> <td>55,60</td> </tr> <tr> <td>Crear presentaciones o documentos</td> <td>47,80</td> <td>40,00</td> </tr> <tr> <td>Usar hojas de cálculo</td> <td>47,80</td> <td>40,00</td> </tr> <tr> <td>Programar en un lenguaje</td> <td>8,80</td> <td>1,00</td> </tr> </tbody> </table>	Tarea	Hombres (%)	Mujeres (%)	Utilizar al menos un conocimiento	71,20	63,40	Transferir ficheros entre el o.	55,60	47,80	Instalar o configurar software	63,40	55,60	Copiar o mover ficheros o carp.	63,40	55,60	Crear presentaciones o documentos	47,80	40,00	Usar hojas de cálculo	47,80	40,00	Programar en un lenguaje	8,80	1,00
Tarea	Hombres (%)	Mujeres (%)																							
Utilizar al menos un conocimiento	71,20	63,40																							
Transferir ficheros entre el o.	55,60	47,80																							
Instalar o configurar software	63,40	55,60																							
Copiar o mover ficheros o carp.	63,40	55,60																							
Crear presentaciones o documentos	47,80	40,00																							
Usar hojas de cálculo	47,80	40,00																							
Programar en un lenguaje	8,80	1,00																							
	<p>Según el informe del Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad de 2021 sobre Indicadores de Género de la Sociedad Digital, en el que se tiene en cuenta la situación creada como consecuencia de la pandemia, el confinamiento y la “nueva normalidad”, la digitalización ha avanzado en todos los sectores en el último año reduciendo la distancia de género en la mayor parte de los indicadores relacionados con la transformación tanto en España como en Europa.</p>																								
	<p>Las graduadas en carreras tecnológicas son muy escasas tanto a nivel europeo como nacional, ya que España se encuentra en la zona media baja de la tabla sólo un 0,5% de las mujeres han cursado estudios tecnológicos. En España, la diferencia de género en los que respecto a graduados TIC es de 3 puntos porcentuales.</p>																								
	<p>Entre las mujeres ocupadas, en España solo el 19,7% de los puestos de especialistas en tecnología están ocupados por mujeres. La baja proporción de mujeres formadas en disciplinas tecnológicas, y los porcentajes minoritarios de mujeres trabajando como especialistas en tecnología puede colocar al género femenino en una clara situación de desventaja para la entrada de un mercado laboral cada vez más tecnologizado, y donde los perfiles de especialistas en tecnología son los más demandados en la nueva economía digital.</p>																								
	<p>Según los datos de EUROSTAT, el uso de internet está bastante generalizado y no supone diferencias notables de género. Hay mayor proporción de mujeres que hombres de 16 a 29 años que realicen actividades de todo tipo en Internet. La excepción más relevante es la de jugar o descargar juegos en Internet, en la que los hombres superan a las mujeres en 22 puntos porcentuales. En otros tramos de edad, se observa un menor uso de las mujeres de la banca por internet, aunque es utilizada por el 60% de las españolas.</p>																								

La encuesta de TIC en Hogares del INE y la recopilación para Europa de Eurostat en 2020, refleja el nivel diferencial de las habilidades digitales percibidas y declaradas en hombres y mujeres. El 58% de las mujeres españolas (16 a 74 años) tienen habilidades básicas o por encima de las básicas, 4,6 puntos porcentuales menor que el de los hombres.

En Canarias, se observa que la brecha digital ha descendido en los últimos años:



En 2020, destaca la evolución de las mujeres que realizan compras por internet en Canarias:



3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

En algunas de las actuaciones los datos no están desagregados por sexo, lo que dificulta la evaluación. En concreto, se requiere desagregación por sexo en los siguientes aspectos:

- diferencia de género para graduadas en carreras tecnológicas en Canarias.
- proporción de mujeres formadas en disciplinas tecnológicas, y porcentajes de mujeres trabajando como especialistas en tecnología.

	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Existe dificultad para valorar las desigualdades, puesto que no se dispone de datos fiables sobre algunos aspectos, tales como la presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, tanto de la política de investigación, como en las empresas o entidades vinculadas con las actividades de I+D.</p>			
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>				
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>Se incluye en las órdenes de concesión de subvenciones directas o en concurrencia competitiva y aportaciones dinerarias la obligatoriedad de respetar la normativa que sea de aplicación en la gestión y ejecución de los proyectos, dando cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto a las disposiciones, políticas y acciones que sean aplicables, especialmente las correspondientes a la eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.</p>			
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones. - Composición equilibrada de órganos por sexo. - Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. - Uso de lenguaje no sexista en la difusión de las actuaciones en materia de I+D+i. 			
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Se debe intentar recabar información precisa sobre indicadores de género en la fase de justificación de subvenciones y aportaciones dinerarias, y en la ejecución del resto de actuaciones.</p>			
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>	
<p>Garantizar la desagregación por sexo de toda la información del programa presupuestario referido a personas. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación</p>	<p>Revisión de formularios, bases de datos y registros e incorporación del campo sexo en convocatorias públicas.</p>	<p>N.º de soportes revisados.</p>		
	<p>Incorporación de condicionados de desagregación por sexo de toda la información en subvenciones directas y/o nominadas concedidas a universidades y centros de investigación</p>	<p>% de soportes que incorporan el campo sexo.</p>	<p>N.º de subvenciones concedidas en las que se incorpora condicionado de desagregación.</p>	
	<p>Establecer como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación de las líneas desarrolladas en el programa</p>	<p>N.º de comisiones</p>		
		<p>N.º de mujeres miembros de las comisiones</p>		<p>% de mujeres en las comisiones</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	491A - Infraestructuras y Servicios de Comunicaciones e Informática			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				CAP. 2 y 6 : 69.844.233		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	El objetivo específico es tratar de aproximar la administración pública a la ciudadanía mejorando el acceso a los servicios públicos y facilitando el ejercicio de sus derechos con plenas garantías, así como la prestación de servicios eficientes y de calidad. Para ello, es preciso mejorar la gestión administrativa mediante la digitalización de los procedimientos administrativos de manera que se reduzcan los tiempos de tramitación de los mismos. Además, con este objetivo específico se busca obtener una administración más transparente y mejorar el nivel de ahorro y eficiencia dentro de las administraciones públicas consiguiendo con ello una reducción del gasto público					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Actuaciones en administración electrónica				2.836.415	
	Soporte de administración electrónica				4.447.886	
	Despliegue de banda ancha				233.055	
	Infraestructuras Tecnología de la Información y Comunicación, CPD y Edificios Tecnológicos				6.102.290	
	Redes de nueva generación y Red corporativa para soporte de servicios públicos				2.560.000	
	Infraestructura y servicios para la seguridad de los procesos TIC				2.998.100	
	Red de Comunicaciones de seguridad y emergencia				2.550.00	
	Gastos centralizados en comunicaciones e informática		32.336.236			
	Telefónicas		12.878.997			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías					
1.5. CONSEJERÍA	Consejería de Administraciones Públicas, justicia y Seguridad					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA	Normativa de igualdad					
	Datos	De forma específica, no se destina un importe concreto a igualdad. No obstante, tal como se ha señalado anteriormente el presupuesto destinado al desarrollo e infraestructuras para la implantación de la				

PRESUPUESTARIO	Administración electrónica reduce la desigualdad de las mujeres, dado que fomenta la conciliación y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado. <u>Nótese que las actuaciones en el programa en las que se han identificado aspectos indirectamente sensibles a la dimensión de género (Actuaciones en administración electrónica y Soporte de administración electrónica) solo suponen el 9,94% de la actuación económica total del programa.</u>			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Incrementar la participación	Actuaciones en administración electrónica	N.º de solicitudes electrónicas anuales *(julio2020-Junio2021) formuladas por la población: 1.142.207	2.836.415
Soporte de administración electrónica		N.º de solicitudes electrónicas anuales *(julio2020-Junio2021) formuladas por la población: 1.142.207	4.447.886	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> X Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad			
	<p>Artículo 58 de la Ley Canaria de Igualdad <i>"insta a promover la participación de las mujeres en los proyectos desarrollados en el ámbito de las TIC"</i></p> <p>Es un área prioritaria destacada en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, la de "Nuevas Tecnologías", como política específica de atención y promoción de las mujeres. La implantación de los medios electrónicos fomenta la conciliación y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado.</p> <p>Por ello, es objetivo de este órgano superior, dotar de la tecnología necesaria para la plena implantación de la Administración electrónica, dadas la ventajas que proporciona y con ello disminuir las desigualdades existentes.</p>			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales	<p>La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 24 establece:</p> <p>1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.</p>			

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> X El acceso a la Información Pública a través de los portales de participación y transparencia propicia que las mujeres se involucren en las políticas públicas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> X La implantación de la Administración electrónica reduce la desigualdad de las mujeres, dado que fomenta la conciliación y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado.</p>		
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Participación: En general el acceso a las paginas web y a los portales se realiza de forma no identificada por lo que no se puede determinar cual es la participación de las mujeres, aunque se si se tengan datos de los accesos totales.</p>		
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>El acceso a los servicios públicos digitales en general si se realiza mediante identificación, en este caso si se podría determinar el grado de accesos de mujeres y hombres actualmente este dato no se recoge.</p>		
	<p>3.3.3. Déficit de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Se estudiará como determinar que las estadísticas públicas que elabore la Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías relativas a personas físicas como ofrecer sus datos desagregados por sexo, considerando, si ello resultase conveniente, otras variables relacionadas con el sexo para facilitar la evaluación del impacto de género y la mejora en la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Se está trabajando en un cuadro de mando que irá incorporando la variable genero en aquellos datos e indicadores relevantes que sean susceptible de ello.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>El uso de los medios electrónicos y la implantación de la Administración electrónica, dado que evita desplazamientos y permite un acceso 24 horas y 7 días, logra, con carácter general, una mayor disponibilidad en tiempo para las personas. Con la implantación y desarrollo de la Administración electrónica se beneficia a las mujeres, partiendo de la desigualdad genérica, dado que, en sus relaciones con las Administraciones Públicas, mediante el uso de la tecnología se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar. Así mismo, el acceso y uso de las tecnologías promueve la autonomía de la mujer, las oportunidades y el acceso al mercado laboral.</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>			
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>La calificación del impacto de género del programa presupuestario es <u>Positivo con impacto Bajo</u>: Partiendo de una desigualdad real social, la implantación y desarrollo de la Administración electrónica, soportados sobre infraestructuras, redes y recursos tecnológicos que aporta este órgano superior, favorecerá la conciliación y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado, lo cual contribuirá a disminuir desigualdades y contribuirá a los objetivos de igualdad establecidos en la legislación y las políticas públicas.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>			
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	492A – DEFENSA DE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		El importe de este programa está demasiado supeditado a la definitiva aprobación del presupuesto a incluir en la Fase II				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	Lograr un consumo responsable y una defensa efectiva de los derechos de los consumidores y usuarios, especialmente de los más débiles.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	La relación de proyectos o actuaciones a ejecutar está directamente supeditada a la definitiva aprobación del presupuesto a incluir en la Fase II					
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO					
1.5. CONSEJERÍA	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre hombres y mujeres				
		Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres				
	Datos	Artículo 14 de la Constitución Española de 1978				
		Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo X				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El objetivo general de este programa es la consolidación de nuestro mercado interior regional y mantener la apuesta por el desarrollo del sector comercial, sobretodo a través de la dinamización de las Zonas Comerciales Abiertas, por su incidencia el crecimiento económico y sobretodo en el empleo, así como incrementar la competitividad del comercio.</p>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley 1/2010, 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Artículo 5.- Transversalidad de género. Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. Artículo 13.- Contratación pública. Artículo 14.- Ayudas y Subvenciones. Artículo 23.- Proyectos de investigación. Artículo 58.- Nuevas tecnologías. Artículo 22.- Igualdad de oportunidad en la educación superior</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 2. Objetivos generales. Apartado k). Artículo 33. Medidas. Apartado j). Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género. REGLAMENTO (UE) N o 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013. Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. Uso de lenguaje no sexista en la difusión de Los derechos de los consumidores.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático ☒</p>
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Todo gasto tiene impacto de género, no obstante, resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas que en el resto, en el que se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible. Los programas presupuestarios de gasto que gestiona este Centro Directivo se incardina en este último supuesto y es que, tratándose de programas que atienden, a gastos en la contratación de servicios, en subvención para la ejecución de proyectos de Asociaciones de Consumidores, es difícil evaluar la repercusión o el impacto en los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No se detectan acciones que hayan podido originar desigualdades entre mujeres y hombres.</p>

	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No se puede acceder toda vez que no está desagregada por sexo.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No se programan acciones concretas pues la incidencia o repercusión de este programa presupuestario en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es prácticamente nula.</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>	<p>En aplicación de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se pretende incluir, de conformidad con las características del sector, y dentro de los objetivos y acciones que se definan, en el documento en elaboración para una nueva estrategia para la defensa del consumidor en Canarias para los próximos años, las actuaciones que contribuyan a la participación en el sector en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.</p>		
<p>4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>No se detectan acciones que hayan podido originar desigualdades entre mujeres y hombres.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Estarán condicionados en su ejecución y alcance al desarrollo de las acciones que contribuyan a la participación en el sector en condiciones de igualdad con las medidas propuestas, que entendemos se reforzarán con las que resulten en su momento y se incorporen en el documento para una nueva estrategia para la defensa del consumidor en Canarias para los próximos años.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	494A "ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.780.572,00 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El <u>Objetivo Estratégico</u> del programa presupuestario es mejorar la calidad del empleo de Canarias en cooperación con los agentes sociales.</p> <p>Los <u>Objetivos Específicos</u> son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la negociación colectiva - Mejorar las condiciones de salud y trabajo en las empresas canarias - Estimular políticas en el ámbito de las relaciones laborales que impulsen empleo de calidad - Fomentar el trabajo sobre los objetivos de desarrollo sostenible en las áreas y competencias de la DGTb - Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras <p>Los <u>Objetivos Operativos</u> son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar las funciones de los órganos colegiados, alineadas a las políticas, planes u objetivos estratégicos • Impulso a la participación institucional, la concertación social y el diálogo social • Impulso a la lucha contra la economía sumergida • Difusión de la normativa laboral • Impulso al trabajo de las oficinas técnicas de igualdad • Impulsar la gestión de estos objetivos con metodología a resultados • Implementar y realizar seguimiento del desarrollo de ODS en las empresas canarias, que impacten a los objetivos específicos del programa. 					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMA: 154G0739 "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias" PROYECTO: "Plan de actuación para impulsar políticas en el ámbito de las relaciones laborales y promoción de las condiciones de trabajo"	Cap .I	Cap. .II	Cap. IV	Cap. VI	Cap .VII
	480.01. 154G0739 "Participación institucional" Subproyecto: "Estimular políticas en el ámbito de las relaciones laborales, apoyando la negociación colectiva para impulsar empleo de calidad"			1.800.000,00		
	480.01. 154G0739 "Economía sumergida" Subproyecto: "Impulso a la lucha contra la economía sumergida"			340.000,00		
	480.01. 154G0739 "Difusión de la normativa laboral" Subproyecto: "Impulso a la normativa laboral para garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras"			15.000,00		
	480.01. 154G0739 "Compensación gastos conciliación laboral (Árbitros elecciones sindicales y mediación," Subproyecto: "Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras"			90.000,00		
	480.01. 154G0739 "Planes de Igualdad en las empresas (Proyectos de oficinas técnicas para la Igualdad)" Subproyecto: "Impulso al trabajo de las oficinas técnicas de igualdad"			400.000,00		

	480.01. 154G0739 "Compensación gastos de arbitraje y Consejo Canario de Relaciones Laborales" <u>Subproyecto:</u> "Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras"			10.000,00		
	480.01. 154G0738 "Proyectos oficinas técnicas desarrollo de los ODS" <u>Subproyecto:</u> "Implementación y seguimiento de ODS en las empresas que impacten en los objetivos específicos"			400.000,00		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Trabajo					
1.5. CONSEJERÍA	ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
• VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace mención como mandato normativo en materia de igualdad en los objetivos y la justificación del programa y acciones.				
	Datos	En la Memoria se mencionan los proyectos en los que se trabajarán acciones de las que se solicitarán indicadores con perspectiva de género.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	El proyecto asociado al programa presupuestario se denomina "Plan de actuación para impulsar políticas en el ámbito de las relaciones laborales y promoción de las condiciones de trabajo". Este proyecto impacta en los siguientes objetivos con perspectiva de género - Apoyar la negociación colectiva (dentro de la negociación colectiva están los planes de igualdad, REGCON) - Estimular políticas en el ámbito de las relaciones laborales que impulsen empleo de calidad (integrando conceptos comunes a sistemas de gestión,) - Mejorar las condiciones de salud y trabajo en las empresas canarias (también puede tener la perspectiva de género si mejorando esas condiciones se trabaja la conciliación de la vida familiar, por ejemplo) - Fomentar el trabajo	Desagregación de datos totales y por sexo en los diferentes procesos derivados de los subprogramas, proyectos y procesos gestionados y ejecutados por las Unidades/Servicios del centro directivo.	N.º de mujeres y hombres por procedimientos de la DGT en sede electrónica, que tengan esos campos de negocio definidos en sus formularios 1)			
		Desagregación de datos totales de acciones formativas, informativas y de asesoramiento con distinción por sexo, según convocatorias, bases reguladoras y órdenes publicadas en el BOC para las partidas de economía sumergida, proyectos de oficinas técnicas de igualdad y difusión de normativa laboral). (2)				
Desagregación de datos totales de personas en empleo irregular o puestos de trabajo no declarados y por sexo (economía sumergida) (2)						
Desagregación de datos totales de planes de igualdad registrados y comparación con		- N.º total de planes de igualdad	Aplicativo informático del Ministerio de			

	<p>sobre los ODS, a través del impulso al trabajo de las oficinas técnicas de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el trabajo sobre los ODS, a través del impulso a los objetivos que tienen que ver con la igualdad, la salud, el empleo. - Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras, a través de la difusión de la normativa laboral, este año se publicaron dos normas de desarrollo específicas respecto a planes de igualdad y brecha salarial. 	<p>los presentados en años anteriores (unidades provinciales de promoción laboral y servicio de régimen jurídico y coordinación a nivel regional) (3)</p>	<p>presentados y/o registrados en el REGCON y en relación con años anteriores</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de planes de igualdad registrados en otras CCAA y en años anteriores 	<p>Trabajo y Economía social, REGCON, a través de convenio sin afectación presupuestaria (pendiente de renovación, conjunta, con otros programas de registro)</p>
<p>(1) No se cuenta con dotación presupuestaria específica, no obstante, para la obtención de los indicadores automatizados se trabaja en coordinación con la SGT departamental en un plan de modernización por fases. Se adjunta al presente Anexo 8 documento elaborado al efecto por OBECAN que contiene los resultados que se han podido obtener, sólo de determinados procedimientos en sede electrónica, de los que se han desagregado datos desde la perspectiva de género. (2) Todos los proyectos/subvenciones están publicados y de las acciones a subvencionar, los datos son agregados y en ocasiones no automatizados, se trabajará para que los datos en general y en particular desde la perspectiva de género, puedan desagregarse y se reciban de modo que puedan ser tratados específicamente. (3) Se adjunta al presente Anexo 8 documento elaborado al efecto por OBECAN que contiene los resultados que se han podido obtener del REGCON (<u>Documento n.º 1</u>)</p>				
<p>2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Positivo X</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Alto</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Medio</p> <p><input type="checkbox"/> Bajo</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Negativo</p>			
<p>3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA</p>				
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>La Dirección General de Trabajo emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género y garantizar un impacto positivo, conforme al Anexo VIII de la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria para el año 2022 (BOC n.º 146, de 16 de julio) que, <u>perse a que la clasificación dada al programa no precisa realizar informe, lo cierto es que los objetivos del programa contienen líneas estratégicas para el avance de la igualdad de las mujeres y hombres.</u></p> <p>El contenido más relevante del programa 494A es el apoyo a las relaciones laborales, a través de los objetivos específicos, que se dirigen a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El impulso a la participación institucional - La lucha contra la economía sumergida - La difusión de la normativa laboral - La compensación de gastos de arbitraje en procesos de elecciones - La compensación de gastos derivados del Consejo Canario de Relaciones Laborales y de la Comisión para la inaplicación de las condiciones de trabajo - El desarrollo de oficinas técnicas de igualdad - Implementar y realizar seguimiento del desarrollo de ODS en las empresas canarias, que impacten a los objetivos específicos del programa. <p>Las ideas fuerza de dicho programa presupuestario, como objetivos generales, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras - Estimular políticas en el ámbito de las relaciones laborales que apoyen la negociación colectiva e impulsen empleo de calidad - Fomentar el trabajo sobre los objetivos de desarrollo sostenible en las áreas y competencias de la 			

	<p>Dirección General de Trabajo.</p> <p>Los colectivos destinatarios de las acciones que se desarrollarán y ejecutarán con cargo a este programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las personas trabajadoras en Canarias - las personas trabajadoras con puestos de trabajo irregulares o en situación de economía sumergida - las empresas en general, los trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo - las organizaciones empresariales y sindicales en general - colegios profesionales de abogados, graduados sociales y relaciones laborales - las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical - representantes sindicales y de la Administración Pública en órganos colegiados dependientes del centro directivo - personas cualificadas designadas por las organizaciones sindicales para la actividad de arbitraje en expedientes de impugnación de procesos electorales
<p>3-2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4) - Aplicación de la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (art. 5) - Adopción por parte de los poderes públicos de medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres (art. 11) - Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres (art. 14.8). - Fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (art.14.9). - Implantación de lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomento del mismo en la totalidad de las comunicaciones (art. 14.11). - Aplicación transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la integración activa por las Administraciones públicas, con la adopción y ejecución las disposiciones normativas, definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y el desarrollo del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de dichas políticas (art. 15). - Integración del enfoque de género en los sistemas de información, a través de (art.20): * La inclusión sistemáticamente de la variable de sexo en estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realización de un análisis de las expectativas, necesidades, valores, condiciones y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género. * El diseño e introducción de los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables generadoras de situaciones de discriminación múltiple. *La realización de muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. * La incorporación de este enfoque de género en informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen. * La explotación de datos de tal modo que se puedan conocer las diferentes situaciones,

condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

* La revisión y adecuación de definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres

- Incorporación de cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (arts. 33 a 35).

- Sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, los mandatos normativos figuran recogidos en:

o. los arts. 42 y 43 respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a través de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. La igualdad y conciliación, con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44).

1 Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, vienen determinados en cuanto elaboración, aplicación, concepto y contenido (arts. 45 y 46, artículos modificados por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo), destacándose que contendrán (art. 46) un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2 La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3 Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, estando las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

4 Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

5 Implantación de la transparencia, a través de garantizar el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y consecución de sus objetivos (art. 47).

6 Establecimiento de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48)

7 La Administración Pública impulsará la adopción voluntaria de planes de igualdad a las PYMES, con el apoyo técnico necesario (art. 49).

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:

- Aplicación por parte de las administraciones públicas canarias de la transversalidad de género (art. 5):

o. en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

• a través del fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos,

	<p>sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • con la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin permitir diferencias salariales por razón de sexo. <p>- Consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, a través del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias como elemento activo y dinamizador en el desarrollo de este objetivo (art. 9)</p> <p>- Utilización no sexista del lenguaje y tratamiento igualitario en contenidos e imágenes que utilice el Gobierno de Canarias en el desarrollo de sus políticas, a través de la adopción de códigos de buenas prácticas (art. 10).</p> <p>- Incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, a través de (art. 11):</p> <p>o. las variables sexo, género y procedencia/islas en estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. <input type="checkbox"/> Analizar los resultados desde la dimensión de género. <p>- Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo con difusión de resultados, con especial atención a la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación (art. 11).</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p><u>Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:</u></p> <p>- Se inscribirán en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa (art. 2).</p> <p>- La inscripción de los actos inscribibles de ámbito estatal o supraautonómico, corresponde a la Administración General del Estado a través de medios electrónicos (art. 3.1).</p> <p>- Las comunidades autónomas crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias (art. 3.2).</p> <p>- La Administración General del Estado se obliga a la creación, desarrollo, gestión y mantenimiento de una aplicación informática para la cobertura de una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (art. 5).</p> <p>- La colaboración entre el Ministerio y las comunidades autónomas en materia de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se articula mediante convenios con la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros (Disposición Adicional Primera)</p> <p>- Las comunidades autónomas podrán acogerse a la utilización de aplicaciones informáticas propias o adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio como autoridad laboral competente (Disposición Adicional Primera).</p> <p><u>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre</u>, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:</p> <p>Desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, de su diagnóstico, de las obligaciones de registro, depósito y acceso, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin perjuicio de las disposiciones al respecto de convenios colectivos.</p> <p><u>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre</u>, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:</p> <p>Medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación</p>
--	---

entre mujeres y hombres en materia tributaria, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en esa área y luchar contra la misma, promoviendo condiciones necesarias y removiendo obstáculos existentes.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- Sobre la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019 (Disposición transitoria décima segunda):

- o. en las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
 - en las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, se dispondrá de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
 - en las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras se dispondrá de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
 - los periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores - En caso de nulidad de contratos de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (art. 9). - **Regulación de aspectos de género que interrumpirán el cómputo de la duración de los contratos (art. 11).** - Garantía para las personas trabajadoras a tiempo parcial de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres (art. 12). Aspectos de género en el período de pruebas (art. 14).

- Sobre la no discriminación en las relaciones laborales (art. 17) :

- o. se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español
 - la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, estableciendo reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.
 - Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.
 - Los Planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Obligaciones empresariales en relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28):

- o. al pago por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin discriminación alguna por razón de sexo en los elementos o condiciones de aquella.
 - a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. El acceso a este registro es a través de la representación legal de las personas trabajadoras. En empresas con al menos cincuenta trabajadores, si el promedio de las retribuciones de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más,

	<p>tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones, en el Registro salarial constará una justificación de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perspectivas de género en la regulación de la jornada laboral (art. 34); los descansos, fiestas y permisos (art. 37); suspensiones de contratos de trabajo y excedencias (arts. 45, 46 y 48); forma y efectos de la extinción de contratos, despidos disciplinarios (art. 53 y 55); y derechos de información, consulta y competencias (art. 64). - En relación con el contenido de los convenios colectivos (art. 85): <ol style="list-style-type: none"> o. los laudos arbitrales que se dicten en relación con el contenido de los convenios colectivos, tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. <ol style="list-style-type: none"> 1 en la negociación de los convenios existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2 A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente; y se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular con:</p> <ul style="list-style-type: none"> o. Eje estratégico A: <i>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</i> y en el <ul style="list-style-type: none"> • Eje estratégico B: <i>Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.</i> - El "Plan Estratégico de Subvenciones de esta Consejería para el período 2020-2022", aprobado por la Orden 63/2020, de 12 de febrero (BOC nº 37, de 24 de febrero), modificada por las Ordenes de 28 de julio de 2020 (BOC nº 162, de 12 de agosto) y de 23 de noviembre de 2020 (B.O.C. n.º 245, de 1 de diciembre de 2020), detalla las actuaciones a desarrollar por la Dirección General de Trabajo en el Anexo II, apartado d), en el ámbito de los Planes de Igualdad, entre otros. Este Plan de carácter programático, detalla las actuaciones a desarrollar por los centros directivos. - Los objetivos de desarrollo sostenible ODS que se impulsan con la ejecución de las acciones del programa, recogidos también en la propuesta para la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2020-2030, son: <ol style="list-style-type: none"> o. Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos • Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación • Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países, entre otros. • Objetivo 11: Lograr, entre otros aspectos, ciudades inclusivas, seguras y resilientes. • Objetivo 16: Entre otros, crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. - Acuerdo alcanzado en Mesa Técnica derivada de la Concertación Social en materia de Igualdad y Brecha salarial, ratificado en la Mesa General de Concertación Social el 26 de julio de 2021. - "Propuesta de Plan Estratégico en relación a la modernización en la Dirección General de Trabajo" y propuesta de "Modelo inicial de cuadrante general de indicadores como base para la elaboración de un futuro sistema de gestión integral de indicadores". Planes que se encuentran en proceso de
--	--

	<p>participación y validación.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Acciones positivas para las personas trabajadoras desprotegidas ☑ Integración de la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas de trabajo y relaciones laborales ☑ Contribución a la reducción de la brecha de género en el marco del programa ☑ Desagregación de datos por sexo ☑ Integración del lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y de los procesos de las diferentes unidades y servicios que lo integran ☑ Implementar la explotación de datos, investigación y estudios derivados de la perspectiva estadística ☑ Impulso a la coordinación entre las diferentes administraciones públicas, centros directivos interdepartamentales y entre los anteriores y los grupos de interés en esta materia transversal ☑ Impulso a la negociación colectiva con la perspectiva de género desde el diálogo social y la aplicación de políticas públicas 																								
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <table border="1" data-bbox="416 797 1369 1610"> <thead> <tr> <th>Denominación de la Actuación</th> <th>Descripción</th> <th>2019</th> <th>2020 (a 08/08/20)</th> <th>2021 (a /08/21)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Control de legalidad de los convenios colectivos y planes de igualdad previo a su registro en el REGCON</td> <td>- N.º Planes de igualdad presentados, revisados y registrados</td> <td>1 LP 1 SCTF 3 Regional</td> <td>1 LP 2 SCTF 8 Regional</td> <td>4 LP 2 SCTF 5 Regional</td> </tr> <tr> <td>- N.º de Convenios colectivos presentados, revisados y registrados</td> <td>134 LP 117 SCTF 33 Regional</td> <td>29 LP 31 SCTF 17 Regional</td> <td>LP SCTF Regional</td> </tr> <tr> <td>Incoación de expedientes sancionadores por motivos de género</td> <td>- N.º de expedientes incoados y resueltos por motivos de discriminación - N.º personas trabajadoras relacionadas con expedientes sancionadores incoados por motivos de discriminación</td> <td colspan="3">No se tienen datos desagregados</td> </tr> <tr> <td>Solicitudes y comunicaciones de expedientes de regulación de empleo</td> <td>- N.º de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE y sexo - N.º total de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE</td> <td colspan="3">Se tienen datos desagregados parcialmente.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los datos que dispone el centro directivo desagregados han sido proporcionados por el OBECAN. Los últimos datos oficiales disponibles sobre brecha salarial a nivel nacional se encuentran en la "Encuesta de Estructura Salarial de 2018", del INE.</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>No se han obtenido datos significativos para llevar a cabo el análisis y estudio, más allá de los que se siguen a través de proyectos que desarrollan usuarios beneficiarios de subvenciones. No obstante, desde la concertación social, se llegó a un Acuerdo ratificado en la Mesa General de la Concertación social, en fecha 26 de julio de 2021.</p>	Denominación de la Actuación	Descripción	2019	2020 (a 08/08/20)	2021 (a /08/21)	Control de legalidad de los convenios colectivos y planes de igualdad previo a su registro en el REGCON	- N.º Planes de igualdad presentados, revisados y registrados	1 LP 1 SCTF 3 Regional	1 LP 2 SCTF 8 Regional	4 LP 2 SCTF 5 Regional	- N.º de Convenios colectivos presentados, revisados y registrados	134 LP 117 SCTF 33 Regional	29 LP 31 SCTF 17 Regional	LP SCTF Regional	Incoación de expedientes sancionadores por motivos de género	- N.º de expedientes incoados y resueltos por motivos de discriminación - N.º personas trabajadoras relacionadas con expedientes sancionadores incoados por motivos de discriminación	No se tienen datos desagregados			Solicitudes y comunicaciones de expedientes de regulación de empleo	- N.º de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE y sexo - N.º total de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE	Se tienen datos desagregados parcialmente.		
Denominación de la Actuación	Descripción	2019	2020 (a 08/08/20)	2021 (a /08/21)																					
Control de legalidad de los convenios colectivos y planes de igualdad previo a su registro en el REGCON	- N.º Planes de igualdad presentados, revisados y registrados	1 LP 1 SCTF 3 Regional	1 LP 2 SCTF 8 Regional	4 LP 2 SCTF 5 Regional																					
	- N.º de Convenios colectivos presentados, revisados y registrados	134 LP 117 SCTF 33 Regional	29 LP 31 SCTF 17 Regional	LP SCTF Regional																					
Incoación de expedientes sancionadores por motivos de género	- N.º de expedientes incoados y resueltos por motivos de discriminación - N.º personas trabajadoras relacionadas con expedientes sancionadores incoados por motivos de discriminación	No se tienen datos desagregados																							
Solicitudes y comunicaciones de expedientes de regulación de empleo	- N.º de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE y sexo - N.º total de personas trabajadoras afectadas por tipo de ERE	Se tienen datos desagregados parcialmente.																							

	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios - Desagregar datos como materia transversal en el trabajo de avance en la Administración Electrónica que se sigue, planificadamente, en el centro directivo. - Impulsar la implementación de la perspectiva transversal de género en la gestión de los procesos que llevan a cabo las Unidades y Servicios y entre las mismas y la dirección del centro con el fin de ampliar las perspectivas de las actuaciones e informes que se realicen.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Un referente para realizar una planificación de trabajo al respecto, lo constituye el informe del Acuerdo alcanzado en la concertación social. Por otro lado, destacar el trabajo en proceso que se continúa en coordinación con la Secretaría General Técnica y con la Viceconsejería de Empleo en la modernización de la gestión que se lleva a cabo en el centro directivo con el fin, entre otros aspectos, de obtener datos que integren un sistema integral de indicadores a implementar por fases y con ello disponer de datos para la mejor ejecución presupuestaria acorde con la Dirección por objetivos.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
<p>4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR</p>	<p>No se estima incluir legislación o estrategias</p>		
<p>4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Con este programa se pretende contribuir a la reducción de la brecha de género existente en el mercado empresarial y laboral, generando oportunidades igualitarias para todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, eliminando la discriminación negativa, mejorando las condiciones de trabajo para la igualdad de sexos y empleos dignos, proporcionando información, formaciones específicas y asesoramientos adecuados a dichas personas, empresas, trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo, colegios profesionales, organizaciones empresariales y sindicales en general.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Como objetivo para el ejercicio 2022 y tras pasar el consiguiente proceso de diálogo social, se incorporarán en las órdenes de subvenciones de este Centro Directivo, acciones e indicadores dirigidos a reducir la brecha de género.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN		494B "PROMOCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ASESORAMIENTO TÉCNICO"		DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.022.028 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS		<p>El <u>objetivo general</u> del programa 494B aspira a conseguir una sociedad en la que el bienestar en el trabajo se perciba como una realidad y no como una utopía, a través de las funciones encomendadas en virtud del Reglamento Orgánico departamental y el Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, modificado por el Decreto 54/2002, de 6 de mayo, de creación del Instituto Canario de Seguridad Laboral, adscrito a la Dirección General de Trabajo.</p> <p>Se identifican como <u>objetivos específicos</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la concertación social, el diálogo social y promover la negociación colectiva - Mejorar de las condiciones de salud y trabajo en las empresas canarias - Promocionar la salud en las empresas <p>Se consideran <u>objetivos operativos</u> del programa los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrar el plan de actuaciones vigente en las estrategias propias del centro directivo y del Departamento. - Potenciar la mejora de la integración, eficacia y calidad de las empresas canarias. - Potenciar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas preventivas, favoreciendo el papel de los interlocutores sociales. - Consolidar la cultura de la prevención de riesgos laborales en la población canaria. 				
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS		DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
		<u>SUBPROGRAMA</u> : 154G0738 "Prevención de Riesgos Laborales"	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap .VI Ca p. VII
		<u>PROYECTO</u> : "Promoción de la salud e integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales en Estrategias generales y transversales"				
		480.01. 154G0738 "Prevención de Riesgos Laborales - Plan de actuación del ICASEL"				
		<u>Subproyectos</u> :				
		- "Potenciar la mejora de la integración, eficacia y calidad de las empresas canarias"			1.000.000,00	
		- "Potenciar las instituciones dedicadas a la prl y la coordinación de las AAPP en políticas preventivas, favoreciendo el papel de los interlocutores sociales"				
		- "Consolidar la cultura de la prl en la población canaria"				
		480.01. 0000000 "Estrategia Canaria de Seguridad y Salud"			1.000.000,00	

<p>1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE</p>	<p>Dirección General de Trabajo (Unidad responsable) Instituto Canario de Seguridad Laboral</p>			
<p>1.5. CONSEJERÍA</p>	<p>ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO</p>			
<p>• VALORACION DEL PROGRAMA</p>				
<p>2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO</p>	<p>Normativa de igualdad</p>	<p>Se hace mención como mandato normativo en materia de igualdad -recogida de datos estadísticos-, en los objetivos específicos -a través de la mención a los ODS- y la justificación del programa y acciones -en el Plan de Actuación del ICASEL 2021-.</p>		
	<p>Datos</p>	<p>En la Memoria se mencionan los proyectos en los que se trabajarán acciones de las que se solicitarán indicadores con perspectiva de género.</p>		
	<p>Objetivos</p>	<p>Acciones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Presupuesto</p>
	<p>El proyecto asociado al programa presupuestario se denomina "Promoción de la salud e integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales en Estrategias generales y transversales". Este proyecto impacta en los siguientes objetivos con perspectiva de género.</p>	<p>Actividades formativas e informativas de carácter técnico. Se pone intención en igualar la participación tanto de mujeres como de hombres.</p>	<p>- N.º acciones de información y formación (15 en 2021) - N.º de asistentes (Mujeres y Hombres) (264 mujeres y 471 hombres en 2021) - N.º de ponentes (Mujeres y Hombres) (mujeres 32 y hombres 10 en 2021)</p>	
	<p>- Apoyar la concertación social, el diálogo social y promover la negociación colectiva (dentro de la normativa de la negociación colectiva - registros de acuerdos y convenios laborales- están los planes de igualdad). - Potenciar las instituciones dedicadas a la PRL y la coordinación de las AAPP en políticas preventivas, impulsando la mejora de la integración, eficacia y calidad de las empresas canarias. - Mejorar las</p>	<p>Promoción de las medidas preventivas dirigidas a las mujeres trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo, maternidad o lactancia.</p> <p>Promocionar los Planes de Igualdad en empresas, no solo las que por Ley les corresponde, más de 250 trabajadores/as, sino que el objetivo es en cualquier empresa independiente del tamaño de la misma.</p> <p>Campañas de</p>	<p>- N.º empresas con Planes de Igualdad promocionando su elaboración. - N.º total de personas trabajadoras en cada empresa y por sexo (En el año 2020 y por la pandemia por COVID19, no se llevó a cabo esta actuación)</p>	<p>363.000,00</p>

3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>La Dirección General de Trabajo emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género y garantizar un impacto positivo, conforme al Anexo VIII de la Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria para el año 2022 (BOC nº 146, de 16 de julio).</p> <p>El contenido más relevante del programa 494B es la promoción de la prevención de riesgos laborales y el asesoramiento técnico, a través de los objetivos operativos, que se dirigen a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrar el plan de actuaciones vigente en las estrategias propias del centro directivo y de la CECE. - Potenciar las instituciones dedicadas a la PRL y la coordinación de las AAPP en políticas preventivas, favoreciendo el papel de los interlocutores sociales. - Potenciar la mejora de la integración, eficacia y calidad de las empresas canarias. - Consolidar la cultura de la PRL en la población canaria <p>Las ideas fuerza de dicho programa presupuestario, como objetivos específicos, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la concertación social, el diálogo social y promover la negociación colectiva - Mejorar las condiciones de salud y trabajo en las empresas canarias - Promoción de la salud en las empresas <p>Los colectivos destinatarios de las acciones que se desarrollarán y ejecutarán con cargo a este programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las personas trabajadoras en Canarias - las empresas en general, los trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo - las organizaciones empresariales y sindicales en general - las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4) - Aplicación de la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (art. 5) - Adopción por parte de los poderes públicos de medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres (art. 11) - Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres (art. 14.8). - Fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (art.14.9). - Implantación de lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomento del mismo en la totalidad de las comunicaciones (art. 14.11). - Aplicación transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la integración activa por las Administraciones públicas, con la adopción y ejecución las disposiciones normativas, definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y el desarrollo del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de dichas políticas (art. 15).

	<p>- Integración del enfoque de género en los sistemas de información, a través de (art.20):</p> <ul style="list-style-type: none"> * La inclusión sistemáticamente de la variable de sexo en estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población beneficiaria y realización de un análisis de las expectativas, necesidades, valores, condiciones y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género. * El diseño e introducción de los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables generadoras de situaciones de discriminación múltiple. * La realización de muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. * La incorporación de este enfoque de género en informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen. * La explotación de datos de tal modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. * La revisión y adecuación de definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres <p>- Incorporación de cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (arts. 33 a 35).</p> <p>- Sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, los mandatos normativos figuran recogidos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> o. los arts. 42 y 43 respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a través de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. La igualdad y conciliación, con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44). <ul style="list-style-type: none"> 8 Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, vienen determinados en cuanto elaboración, aplicación, concepto y contenido (arts. 45 y 46, artículos modificados por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo), destacándose que contendrán (art. 46) un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 9 La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. 10 Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la
--	--

	<p>Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, estando las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11 Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. 12 Implantación de la transparencia, a través de garantizar el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y consecución de sus objetivos (art. 47). 13 Establecimiento de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48) 14 La Administración Pública impulsará la adopción voluntaria de planes de igualdad a las PYMES, con el apoyo técnico necesario (art. 49). <p><u>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación por parte de las administraciones públicas canarias de la transversalidad de género (art. 5): <ol style="list-style-type: none"> o. en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. <ul style="list-style-type: none"> • a través del fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación. • con la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin permitir diferencias salariales por razón de sexo. - Consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, a través del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias como elemento activo y dinamizador en el desarrollo de este objetivo (art. 9) - Utilización no sexista del lenguaje y tratamiento igualitario en contenidos e imágenes que utilice el Gobierno de Canarias en el desarrollo de sus políticas, a través de la adopción de códigos de buenas prácticas (art. 10). - Incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, a través de (art. 11): <ol style="list-style-type: none"> o. las variables sexo, género y procedencia/islas en estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen. <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. <input type="checkbox"/> Analizar los resultados desde la dimensión de género. - Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo con difusión de resultados, con especial atención a la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación (art. 11). <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
--	---

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25):

* mandato a los empresarios para no emplear a personas trabajadoras en puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

* deber tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

- Protección de la maternidad:

* La evaluación de riesgos de los puestos deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de exposiciones de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

* Si de las evaluaciones se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, es deber de la empresa adoptar las medidas necesarias para evitar exposiciones a dicho riesgo, a través de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora, incluso, si fuere necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

* Las adaptaciones no posibles o que influyan negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, previa tramitación y requisitos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

* Las empresas deben tener determinados los puestos de trabajo exentos a estos riesgos a estos efectos, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

* Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen y si esto resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. La misma protección será durante la lactancia.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- Sobre la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019 (Disposición transitoria décima segunda):

o. en las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

- en las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, se dispondrá de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- en las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras se dispondrá de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
- los periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real

	<p>Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p><u>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u></p> <p>- Sobre la no discriminación en las relaciones laborales (art. 17) :</p> <p>o. Los Planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular con:</p> <p>o. Eje estratégico A: <i>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 y en el</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eje estratégico B: <i>Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.</i> <p>- El "Plan Estratégico de Subvenciones de esta Consejería para el período 2020-2022", aprobado por la Orden 63/2020, de 12 de febrero (BOC nº 37, de 24 de febrero), modificada por las Ordenes de 28 de julio de 2020 (BOC nº 162, de 12 de agosto) y de 23 de noviembre de 2020 (B.O.C. n.º 245, de 1 de diciembre de 2020), detalla las actuaciones a desarrollar por la Dirección General de Trabajo en el Anexo II, apartado d), en el ámbito de los Planes de Igualdad, entre otros. Este Plan de carácter programático, detalla las actuaciones a desarrollar por los centros directivos.</p> <p>- Los objetivos de desarrollo sostenible ODS que se impulsan con la ejecución de las acciones del programa, recogidos también en la propuesta para la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2020-2030, son:</p> <p>o. Objetivos 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos • Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación • Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países, entre otros. • Objetivo 11: Lograr, entre otros aspectos, ciudades inclusivas, seguras y resilientes. • Objetivo 16: Entre otros, crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. <p>- Acuerdo alcanzado en Mesa Técnica derivada de la Concertación Social en materia de Igualdad y Brecha salarial, ratificado en la Mesa General de Concertación Social el 26 de julio de 2021.</p> <p>- "La Estrategia Canaria de Seguridad y Salud 2015-2020", prorrogada por el Pleno del Consejo Rector del Instituto Canario de Seguridad Laboral hasta el año 2021 y, en la actualidad, en negociación para acordar la nueva estrategia. La actual está publicada en la web del Instituto.</p> <p>- El "Plan de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral 2019-2020", publicado también en la web del Instituto.</p> <p>- "Propuesta de Plan Estratégico para la modernización de la Dirección General de Trabajo" y propuesta de "Modelo inicial de cuadrante general de indicadores como base para la elaboración de un futuro sistema de gestión integral de indicadores". Planes que se encuentran en proceso de participación y validación.</p>
--	--

	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Acciones positivas para las personas trabajadoras desprotegidas ☑ Integración de la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas de trabajo y relaciones laborales ☑ Contribución a la reducción de la brecha de género en el marco del programa ☑ Desagregación de datos por sexo ☑ Integración del lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y de los procesos de las diferentes unidades y servicios que lo integran ☑ Implementar la explotación de datos, investigación y estudios derivados de la perspectiva estadística ☑ impulso a la coordinación entre las diferentes administraciones públicas, centros directivos interdepartamentales y entre los anteriores y los grupos de interés en esta materia transversal ☑ impulso a la negociación colectiva con la perspectiva de género desde el diálogo social y la aplicación de políticas públicas
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Las últimas memorias de actuación del ICASEL se encuentran en su página web, en el siguiente link: https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/icasel/presentacion/memorias/index.html Asimismo, en ese mismo enlace, están ubicados los datos de diferentes estudios de siniestralidad.</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Desde la concertación social, se llegó a un Acuerdo ratificado en la Mesa General de la Concertación social, en fecha 26 de julio de 2021.</p> <p>No se han realizado estudios o análisis de los datos desagregados dado que las visitas y actividades llevadas a cabo no se han realizado por sectores y con objetivos concretos desde un punto de vista de la igualdad, más allá de obtener los datos por sexo.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desagregar datos como materia transversal en el trabajo de avance en la Administración Electrónica que se sigue, planificadamente, en el centro directivo. - Impulsar la implementación de la perspectiva transversal de género en la gestión de los procesos que llevan a cabo las Unidades y Servicios del Instituto y entre las mismas y la dirección del centro con el fin de ampliar las perspectivas de las actuaciones e informes que se realicen.
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Las desigualdades que se aprecian en las actividades informativas y formativas vienen dadas por la propia inscripción de las personas a las mismas ya que las solicitudes son admitidas todas las que se presentan, siendo gratuitas.</p> <p>Respecto a las personas ponentes, al ser jornadas de carácter técnico se busca a profesorado con la mayor cualificación técnica, con independencia del sexo.</p> <p>En la actualidad, se está realizando un trabajo en proceso que se realiza en coordinación con la Secretaría General Técnica y con la Viceconsejería de Empleo en la modernización de la gestión que se lleva a cabo en el centro directivo con el fin, entre otros aspectos, de obtener datos que integren un sistema integral de indicadores a implementar por fases y</p>

	con ello disponer de datos para la mejor ejecución presupuestaria acorde con la Dirección por objetivos.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	No se estima incluir legislación o estrategias		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Con este programa se pretende contribuir a la reducción de la brecha de género existente en el mercado empresarial y laboral, generando oportunidades igualitarias para todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, eliminando la discriminación negativa, mejorando las condiciones de trabajo para la igualdad de sexos y empleos dignos, proporcionando información, formaciones específicas y asesoramientos adecuados a dichas personas, empresas, trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo, organizaciones empresariales y sindicales en general.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Como objetivo para el ejercicio 2022 y tras pasar el consiguiente proceso de diálogo social, se incorporarán en las órdenes de subvenciones de este Centro Directivo, acciones e indicadores dirigidos a reducir la brecha de género.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	912D ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL PRESIDENTE.	DOTACIÓN ECONÓMICA
		4.472.215,00 €
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario -912D "Asistencia Técnica Política al Presidente"- tiene como objetivo básico dar soporte a las actuaciones desplegadas para la asistencia técnica y política al Presidente, a desarrollar por tres Centros directivos: la Viceconsejería de la Presidencia, la Dirección General del Gabinete del Presidente y la Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible.</p> <p>Los proyectos de inversión y las líneas de actuación más destacables son:</p> <p>P.I.206Go357 Estrategia de atracción de proyectos de inversión a Canarias en el marco de la OEIEC, (Estrategia Operativa de la Internacionalización de la Economía Canaria).</p> <p>El aumento de las empresas canarias que comercializan sus productos fuera de las islas, la mejora de las conexiones aéreas y marítimas con el exterior, la consolidación de los puertos como centros de transbordo o la progresiva consolidación del archipiélago como nodo de telecomunicaciones entre los tres continentes, son algunos ejemplos de acciones que responden a ese objetivo.</p> <p>P.I. 226Go007 Estrategias para el fomento de la Economía Canaria en el ámbito Estatal.</p> <p>Este proyecto focaliza los esfuerzos en el ámbito del resto del territorio del Estado.</p> <p>L. A. 06425515 FORMACIÓN DE BECARIOS II:</p> <p>Dentro del marco competencial de la Presidencia del Gobierno, es de interés ofrecer a los recién graduados una formación práctica que complemente sus conocimientos académicos y les facilite el acceso al mercado laboral, para ello se entiende conveniente contar con la colaboración del Colegio de Economistas de Santa Cruz de Tenerife, tiene dotación presupuestaria tanto en la Viceconsejería de la Presidencia como en la Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible.</p> <p>L. A. 06400202 PREMIOS CANARIAS.</p> <p>Los "Premios Canarias" se instruyen para estimular y reconocer la obra y el esfuerzo que hayan realizado personas o entidades en una continuada y relevante labor, con transcendencia para el Archipiélago Canario, ni que decir tiene que en la concesión de los citados premios se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres . Su concesión se realiza a través de un jurado que está formado por hombre y mujeres de reconocida valía en su ámbito profesional.</p> <p>L. A. 06401001 CENTENARIOS Y CONMEMORACIONES:</p> <p>Mediante la concesión de aportaciones dinerarias a Corporaciones Locales se procederá a coadyuvar a aquellos actos que con una especial relevancia e interés se celebran en nuestra Comunidad Autónoma. Se estará, en lo que compete, a lo</p>	

	<p>dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> <p>L. A. 06401601 FIESTAS MARIANAS Y SANTORALES:</p> <p>Mediante la concesión de aportaciones dinerarias a Corporaciones Locales se procederá a coadyuvar a aquellos actos que con una especial relevancia e interés se celebran en las fiestas marianas y/o santorales en los pueblos e islas de nuestra Comunidad Autónoma. Se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> <p>L.A. 19408911 ACCIONES COMPLEMENTARIAS:</p> <p>Se trata de conceder subvenciones directas que permitan atender necesidades puntuales como aquellas requeridas por diversos colectivos del tejido asociativo canario. En la concesión de los citadas subvenciones se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres .</p> <p>P.I. 167G0050 ACCIONES COMPLEMENTARIAS:</p> <p>Se trata de conceder subvenciones directas que permitan atender necesidades puntuales como aquellas requeridas por diversos colectivos del tejido asociativo canario. En la concesión de los citadas subvenciones se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres .</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gastos corrientes en bienes y servicios		1.732.439			
	Transferencias Corrientes			604.776		
	Inversiones Reales				2.000.000	
	Transferencias de Capital					135.000,00
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, DIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE DEL PRESIDENTE Y DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.					
1.5. CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				

PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Datos	<input type="checkbox"/> Acciones positivas		
		<input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales		
		<input type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones....		
<input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.				
<input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.				
<input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	XPositivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P1, (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entiende que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales En tanto en cuanto, se apruebe el próximo plan de estrategias para la igualdad, atenderemos a lo establecido en la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 que se rige por los siguientes principios de actuación: <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar el cumplimiento de la Ley 1/2010 o 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. • 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. 			

	<ul style="list-style-type: none"> 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. 		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático		
	<input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas		
	<input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales		
	<input checked="" type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones....		
	<input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.		
	<input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.		
	<input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P1, (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entiende que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se estará en todo lo referente a este Programa Presupuestario a lo establecido en lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	912E ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL VICEPRESIDENTE	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		1.858.013,00€				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario tiene como objetivo dar soporte presupuestario al conjunto de acciones que exige el desarrollo de las competencias atribuidas a la Dirección General del Gabinete de la Vicepresidencia, a la Dirección General de Coordinación y Apoyo a la Vicepresidencia y la Dirección General de Relaciones Institucionales de la Vicepresidencia, siendo gestionado por el personal integrado en los citados centros directivos, con el apoyo de la Secretaría General.</p> <p>L.A. 19408911 ACCIONES COMPLEMENTARIAS:</p> <p>Se trata de conceder subvenciones directas en el área competencial de la Vicepresidencia del Gobierno, que permitan atender necesidades puntuales como aquellas requeridas por diversos colectivos del tejido asociativo canario. En la concesión de las citadas subvenciones se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>P.I. 167G0050 ACCIONES COMPLEMENTARIAS:</p> <p>Se trata de conceder subvenciones directas en el área competencial de la Vicepresidencia del Gobierno que permitan atender necesidades puntuales como aquellas requeridas por diversos colectivos del tejido asociativo canario. En la concesión de las citadas subvenciones se estará, en lo que compete, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gastos corrientes en bienes y servicios		618.513			
	Transferencias corrientes			799.500		
	Transferencias de capital					440.000
1.4. ENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GRAL. DEL GABINETE DEL VICEPRESIDENTE, DIRECCIÓN GRAL. DE COORDINACIÓN Y APOYO A VICEPRESIDENCIA Y DIRECCIÓN GRAL. DE RELACIONES INSTITUCIONALES DE LA VICEPRESIDENCIA.					
1.5. CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				

PRESUPUESTARIO	Datos	<input type="checkbox"/> Acciones positivas		
		<input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales		
		<input type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones....		
<input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.				
<input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.				
<input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	XPositivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P1, (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entiende que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales En tanto en cuanto, se apruebe el próximo plan de estrategias para la igualdad, atenderemos a lo establecido en la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 que se rige por los siguientes principios de actuación: <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar el cumplimiento de la Ley 1/2010 o 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. • 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 			

	<p>Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 		
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones...</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.</p>		
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista</p>		
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.</p>		
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>			
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P1, (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entiende que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>		
<p>4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>	<p>Se estará en todo lo referente a este Programa Presupuestario a lo establecido en lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>		
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921A.- Dirección Administrativa y Servicios Generales Capítulo II. Gastos corrientes en bienes y servicios Capítulo VI. Inversiones reales	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		Fase 1: 450.982,00 Fase 2: 20.000,00 Fase 1. 262.609,00 Fase 2: 100.000,00				
1.2. FINALIDAD OBJETIVOS	<p>Dotaciones necesarias para la realización de las tareas administrativas que corresponden a este centro directivo, el apoyo al resto de los centros directivos que integran el Departamento y, en general, la ejecución de todas aquellas competencias que le corresponden en aplicación del Art. 4 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías, previstas en el artículo 15 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autónoma de Canarias y el artículo 130 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado por el Decreto 14/2021, de 18 de marzo, entre las que se encuentra la coordinación y gestión en materia de tecnologías de la información y comunicación en el ámbito del Departamento.</p> <p>Con el programa se pretende continuar con el proceso de implantación de la Administración Electrónica, partiendo de aplicaciones informáticas ya implantadas (como GBOC o ENTILEGA) y de otras que están en fase de implantación (como la publicación del BOC).</p> <p>Para mejorar los procesos internos y los servicios públicos que se ofrecen, en el primer caso, estas aplicaciones requieren de una evolución constante a las necesidades de las personas usuarias y una adaptación continua a los requerimientos externos (como cambios en los entornos o directrices del Cibercentro, cumplimiento de requisitos de seguridad, etc). En el segundo caso, se está en fase de modificar la actual aplicación de publicación del BOC, que lleva 10 años sin ser evolucionada, lo que requiere no solo de un esfuerzo en horas de desarrollo, así como toma de requisitos y necesidades. Además existen otro conjunto de aplicaciones, de más pequeño tamaño, que requieren de ciertas evoluciones, tales como adaptar el funcionamiento del Boletín Oficial de Canarias (BOC) a la nueva sede electrónica.</p> <p>Por otra parte, la transformación digital del Departamento tiene que ir acompañada de medidas organizativas y técnicas de seguridad que protejan la información manejada y los servicios que se prestan.</p> <p>Para la ejecución de estos proyectos la Secretaría General Técnica debe contratar los servicios profesionales de empresas del sector TIC.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Publicación del BOC		247.68,00			
	Aplicaciones informáticas Administración Electrónica				311.109,00	
	Equipos de oficina para la implantación Administración Electrónica				1.500,00	
	Equipamiento procesos de información				50.000,0	

1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Secretaría General Técnica			
1.5. CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>En cuanto a la presencia de la igualdad explícita, encontramos en el Programa referencias al objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las NU.</p> <p>5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Y el artículo 58 de la ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, que determina que las AAPP promoverán la implantación de nuevas tecnologías y la participación de las mujeres en la sociedad de la información y el conocimiento.</p>		
	Datos	<p>Se hace referencia a datos relativos al uso de internet para interactuar con la administración, reflejando los porcentajes de mujeres y hombres que en el último trimestre de 2020 han interactuado por medios electrónicos con esta.</p> <p>En los datos del INE de 2020 se refleja que un 67,3% de las personas internautas han contactado o interactuado con las administraciones o servicios públicos a través de Internet en los 12 últimos meses y por motivos particulares. En los últimos 3 meses de 2020 el 61,1% eran mujeres y el 64,8 hombres.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	No se recogen objetivos explícitos			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
<input type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este Programa presupuestario para 2022 no es específico en materia de igualdad, pero tomando en consideración los mandatos normativos de igualdad, se proponen acciones que contemplan la perspectiva de género en la contratación pública, así como en el desarrollo de la administración electrónica y la publicación del BOC.</p> <p>Para la consecución de este objetivo se prevén acciones dirigidas a la inclusión, en los pliegos cláusulas de los contratos que han de suscribirse, de cláusulas sociales y de igualdad.</p> <p>En relación a la implantación de la administración electrónica, se propone también como objetivo la incorporación de la perspectiva de género, traducido en acciones que consisten en observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en todos los programas, aplicaciones,</p>			

	<p>documentos, formularios, webs, etc. que se pongan a disposición de la ciudadanía o del personal que presta sus servicios a la Administración.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 33 dedicado a los Contratos de las Administraciones públicas, establece que <i>"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público"</i></p> <p>La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre hombres y mujeres, en su artículo 13, referido a la contratación pública, establece lo siguiente <i>"1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente"</i></p> <p><i>"2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.</i></p> <p>Asimismo en su artículo 58 en el ámbito de las nuevas tecnologías establece que <i>"1. Los poderes públicos de Canarias promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.</i></p> <p><i>2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas."</i></p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en su artículo 202 referido a las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden, determina que la finalidad de las mismas será, entre otras, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>La Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 establece objetivos políticos y acciones para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y</p>

	<p>alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p> <p>La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género, cuyo Objetivo 5 es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p> <p>En Canarias la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020, recoge como objetivo específico implantar la igualdad de género en las empresas y aunque referido a centros directivos concretos contempla también entre los objetivos operativos el 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.</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dictar instrucciones en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación para garantizar que su lenguaje y contenido no sean sexistas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Incorporación de 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.</p>
	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Dado que las empresas con las que se celebren los contratos, para la ejecución de los proyectos del programa, pertenecen al sector de servicios profesionales de tecnologías de la información y las comunicaciones, se analizan datos referidos a contratación de personal especialista en este ámbito.</p> <p>Así, en la información estadística suministrada por el OBECAN se reflejan los siguientes datos de los contratos registrados en julio de 2021 en Canarias:</p> <p>Directoras y directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones en empresas de servicios profesionales: 10 mujeres y 11 hombres.</p> <p>Ingeniería eléctrica, electrónica y de telecomunicaciones: 2 mujeres y 9 hombres</p> <p>Programación informática: 15 mujeres y 64 hombres</p> <p>Personal técnico en operaciones de tecnología de la información y asistencia a las personas usuarias: 45 mujeres y 95 hombres</p>
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>De los datos mostrados de la contratación desagregada por sexo, se infieren importantes brechas de género en la contratación de profesionales en este sector de actividad económica.</p> <p>Por categorías, la situación de la contratación es la siguiente:</p> <p>Ingenierías: hombres 9% Mujeres 2% Brecha de género 7%</p> <p>Programación informática. Hombres 64% Mujeres 15% Brecha de género 49%</p> <p>Personal técnico: hombres 95% Mujeres 45% Brecha de género 50%</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No se cuenta con datos reales referidos a los porcentajes de mujeres contratadas en las empresas adjudicatarias de los contratos administrativos celebrados en ejercicios anteriores por la Secretaría General Técnica, ni sobre la modalidad de contrato, conceptos retributivos, puestos directivos, etc.</p>
<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Existe menor número de mujeres contratadas en empresas de servicios tecnológicos, siendo la brecha más elevada de hasta 50 puntos porcentuales a favor de los hombres</p>	

	<p>en la categoría de personal técnico. También existen importantes brechas en las categorías de programación y en las de ingeniería. Se detecta en cambio una discreta brecha en los puestos directivos, prácticamente con una presencia equilibrada de mujeres y hombres (11 hombres y 10 mujeres). Estos datos permiten determinar la necesidad de actuar en este ámbito para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en este sector empresarial. Además es necesario disponer de información desagregada por sexo de la situación de la contratación en las empresas del sector de servicios tecnológicos, por categorías profesionales, tipología de contratos, retribución..etc.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se pretende aumentar la presencia de mujeres en el ámbito de las empresas de servicios tecnológicos para reducir las importantes brechas de género que existen.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
<p>1. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los contratos del sector público, de manera que la contratación pública sea un instrumento más para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. 2. incorporación de la perspectiva de género, observando la aplicación de un uso no sexista del lenguaje</p>	Incorporación de cláusulas sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.	N.º de contratos que incorporen las cláusulas de igualdad.	Ninguna
	Uso de lenguaje no sexista en las publicaciones del Boletín Oficial de Canarias.	N.º de boletines publicados cuyos textos utilicen un lenguaje inclusivo	Ninguna
	Uso de lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones, documentos, formularios, webs, etc. que se pongan a disposición de la ciudadanía o del personal que presta sus servicios a la Administración.	Porcentaje de programas, aplicaciones, documentos, formularios, webs, que usen un lenguaje no sexista	Ninguna
	Elaboración, a cargo de una consultoría externa, de un informe de la situación de la igualdad en las empresas adjudicatarias de los contratos de la SGT.		15.000,00 euros

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921B Servicios de carácter general. Administración General. Servicio Jurídico		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			231.626 ros			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa da cobertura presupuestaria a los gastos estructurales necesarios para la representación y defensa procesal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la función de asesoramiento de sus diferentes áreas. Lo que se traduce fundamentalmente en: traslados en avión, barco o taxi del personal letrado para el desempeño de sus funciones (asistencia a juicios y comisiones), acceso a bases de datos jurídicas que resultan indispensables para la preparación de la defensa procesal, y material de oficina. Asimismo, el contrato de alquiler del local donde se ubica el archivo histórico y la posible contratación de servicios de asistencia y defensa jurídica para poder dar respuesta, en determinados supuestos de necesidad, a los pleitos en los que la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias es parte ante la insuficiencia de personal letrado. También es necesario contratar un servicio de servicios para la grabación de expedientes en eSPERIA porque ya no se dispone de espacio donde archivar los expedientes abiertos para los nuevos procedimientos y no se dispone de personal suficiente para llevar a cabo dicha tarea de forma inminente.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Estudios, trabajos técnicos y honorarios profesionales		27.639			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de los Servicios Jurídicos					
1.5. CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Artículo 33 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Contratos de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.</p>				
	Datos	no constan				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	1. Reorganización y revisión del	Contrato de servicios para la grabación de los	n.º trabajadores	10.000 €		

	archivo en las dependencias del Cuartel San Carlos. 2. Apoyo en la elaboración de estudios y en la defensa jurídica.	expedientes en eSPERIA y su posterior traslado al archivo. Contratación de servicios de asistencia y defensa jurídica	contratados: hombres/mujeres n.º trabajadores contratados: hombres/mujeres	17.639 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input checked="" type="checkbox"/> Alto	
			<input checked="" type="checkbox"/> Medio	
			<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Este programa da cobertura presupuestaria a los gastos estructurales necesarios (material, alquiler local, traslados, etc) para la representación y defensa procesal de la Administración de la CAC, así como la función de asesoramiento de sus diferentes áreas a través del personal adscrito al mismo: personal directivo.- mujeres: 1/ hombres: 0 personal letrado.- mujeres: 14/ hombres: 13 personal administrativo.- mujeres: 24/ hombres: 6			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre: artículo 4.- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. Artículo 5.- igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Artículo 15.- transversabilidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Artículo 33.- Contratos de las Administraciones Públicas. Artículo 48.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Artículo 69.- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Artículo 70.- Protección en situación de embarazo. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres: Artículo 30.- Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias. Artículo 73.- Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista, con carácter general, en toda la actuación administrativa, y en particular, en los procedimientos de elaboración normativa. <input checked="" type="checkbox"/> Introducción de cláusulas de igualdad en los procedimientos de licitación que se lleven a cabo en el ejercicio 2022. <input checked="" type="checkbox"/> Integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas			

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención El programa g21B se dirige fundamentalmente a cubrir los gastos que dan respaldo al desarrollo de tareas por parte del personal de la Viceconsejería, ya sea material de oficina o traslados. Indicador: n.º mujeres/hombres que componen la plantilla. En relación al subconcepto económico de honorarios profesionales: n.º mujeres /hombres contratados		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. La plantilla que compone el centro directivo está formada por un total de 39 mujeres y 19 hombres. Existen más mujeres destinatarias de los servicios y suministros contratados- Durante 2021, en relación al subconcepto económico de honorarios profesionales, se ha celebrado un único contrato de servicios de asesoría jurídica con una jurista.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No se han detectado		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se han detectado		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No se han detectado		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921D "RELACIONES INFORMATIVAS"		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			3.248.634,00€			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa recoge las dotaciones que requiere el desarrollo de las acciones informativas de la Presidencia del Gobierno de Canarias.</p> <p>En este marco bajo la dependencia directa del Presidente o Presidenta, la Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios es el órgano responsable del ejercicio de las competencias relacionadas con los medios de comunicación social y de las competencias en materia de servicios de comunicación audiovisual atribuidas a la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>La gestión del Programa se llevará a cabo con los medios personales y materiales de la Viceconsejería de Comunicación y Relaciones con los Medios y de la Dirección General de Comunicación, siendo asistidas en la gestión administrativa por la Secretaría General.</p> <p>P.I. 206G0223 CAMPAÑAS DIVULGATIVAS DE INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA.</p> <p>La Publicidad Institucional son las acciones de comunicación realizadas en espacios pagados en medios masivos de comunicación, que emplean recursos publicitarios, en las que el receptor identifica claramente que el emisor está hablando de sí mismo, y cuyo objetivo es distinto a la venta de productos y servicios.</p> <p>Se pretende divulgar entre la ciudadanía información de interés general para la misma.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA (miles de euros) POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gastos corrientes en bienes y servicios		1.760.784			
	Inversiones Reales				1.487.850	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON LOS MEDIOS Y DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN.					
1.5. CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA	Normativa de igualdad	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				

MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Datos	<input type="checkbox"/> Acciones positivas		
		<input type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales		
<input type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones....				
<input type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.				
<input type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.				
<input type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	XPositivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P ₁ , (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entienden que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020, en tanto en cuanto no se apruebe el próximo período.			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales En tanto en cuanto, se apruebe el próximo plan de estrategias para la igualdad, atenderemos a lo establecido en la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 que se rige por los siguientes principios de actuación:			
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar el cumplimiento de la Ley 1/2010 o 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. • 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 			

	<p>Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático		
	<input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas		
	<input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales		
	<input checked="" type="checkbox"/> Clausulas de igualdad en contratación, subvenciones....		
	<input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.		
	<input checked="" type="checkbox"/> Ruptura del rol de género.		
	<input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se trata de un Programa Presupuestario, encuadrado en el grupo P1, (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios finalistas se entienden que cumplen con lo señalado en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se estará en todo lo referente a este Programa Presupuestario a lo establecido en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921F FUNCIÓN PÚBLICA	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		6.750.000 € (cap. 1) 2.112.259 € (cap. 2) 2.943.793 € (cap. 6)				
1.1. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La política global de gestión del personal que depende de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias corresponde al Gobierno de Canarias. Y de acuerdo con la determinación del ámbito de actuación de los departamentos, es la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad la que tiene la competencia en materia de función pública y organización administrativa de la Comunidad Autónoma de Canarias, competencia que en algunos casos tiene delegada a otros departamentos que gestionan amplios colectivos de personal</p> <p>La Dirección General de la Función Pública, bajo la dependencia directa de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Transparencia, es el órgano responsable de la gestión de las competencias de función pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, específicamente, las que se relacionan en el artículo 77 del reglamento orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado por Decreto 14/2021, de 18 de marzo.</p> <p>La Dirección General de la Función Pública tiene por finalidad la reforma de la función pública, en especial, su planificación y ordenación, la digitalización y la racionalización de la Administración. El empleo público constituye una de las máximas prioridades del Gobierno de Canarias, como se manifiesta en el compromiso del diseño y ejecución de un programa de impulso de los empleados públicos para incrementar los efectivos del sector público autonómico, y para ello debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gestionar con eficacia la provisión de puestos de trabajo. -Planificar y ordenar los recursos humanos. -Implantar la prevención en la estructura de la Administración, gestionar la política de seguridad y salud laboral. -Velar por el adecuado cumplimiento del régimen jurídico y normativo. -Gestionar las relaciones con las entidades locales en materia de personal. -Coordinar las relaciones con las organizaciones representativas del personal. <p>En este sentido, y en relación con el empleo público, se tiene que garantizar el principio de igualdad, tanto en el acceso al empleo público como en la provisión de puestos de trabajo.</p>					
	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Acción Social	6.750.000 €				
	10600121 Sistema Centralizado de Gestión Integral de Recursos Humanos.				1.787.220 €	
	196G0054 Interrelación de los Sistemas de Información de Recursos Humanos.				132.412,00 €	
	Prevención de Riesgos laborales		390.760			

	206G0162 Implantación de la nómina centralizada				805.280 €	
1.1. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	La Dirección General de la Función Pública, bajo la dependencia directa de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Transparencia, es el órgano responsable de la gestión de las competencias de función pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.					
1.1. CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Artículos 60.1 y 79.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre .</p> <p>La Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, establece en su artículo 34:</p> <p>-Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de Canarias, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.</p> <p>-Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.</p>				
	Datos	Se incluyen datos relativos al cobro de indemnizaciones derivadas de la póliza de seguro de vida, reconocimientos médicos de vigilancia de la salud y efectivos.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	-Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.	Inclusión de temas específicos de igualdad y violencia de género en las convocatorias y programas de procesos de selección Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias	N.º de convocatorias			
	-Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.	Se continuará garantizando una representación equilibrada de género en los órganos de selección	N.º designaciones por órgano de selección			
-Garantizar la igualdad en la ejecución de los contratos administrativos.	Evitar el uso sexista en la redacción de normativa y circulares Incorporación de cláusulas sociales en los Pliegos.	N.º de normas N.º de circulares N.º de pliegos				
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/> Negativo		<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	Función Pública: planificación, ordenación de recursos humanos en el ámbito de Administración General.					

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“B.O.E.” núm. 71, del 23), dedica su Título V a la aplicación, en el ámbito del empleo público, del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.</p> <p>El Capítulo I, integrado por el artículo 51 —norma básica de acuerdo con la disposición final primera—, establece los criterios a los que deberán ajustar su actuación todas las Administraciones Públicas para la aplicación del principio de igualdad.</p> <p>El Capítulo II de la Ley garantiza la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Administración del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, tanto en la titularidad de órganos directivos, como en órganos de selección y comisiones de valoración. Por su parte, el Capítulo III establece concretas medidas de igualdad, en materias tan importantes como permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, plenitud de derechos económicos de la funcionaria con licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia, o protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón del sexo.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>En la composición de los órganos de selección y de las comisiones de evaluación de los concursos de méritos, se tenderá a la paridad entre mujer y hombre.</p> <p>Se incorporan, asimismo, diversos permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.</p> <p>Los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.</p> <p>Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.</p> <p>El artículo 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de contratos del sector público establece las condiciones especiales de ejecución de carácter social, ético ,medioambiental, o de otro orden. Se introduce en los pliegos condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato: eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer ,favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar.</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>☑☑En la composición de los órganos de selección se tenderá a la paridad entre mujer y hombre.</p> <p>☑ Acciones de igualdad o transversales. Regulación de permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género a través de las Instrucciones de Jornada, Horario y Permisos.</p> <p>☑☑Uso de lenguaje no sexista. Utilización de lenguaje no sexista en las convocatorias de selección de personal y en la elaboración de normativa, circulares e instrucciones.</p> <p>☑ Desagregación de datos por sexo. El Boletín Estadístico del Personal contiene la información de la evolución de los efectivos en la Comunidad Autónoma de Canarias, desagregada por clase de personal y sexo.</p> <p>☑☑Incorporación de cláusulas sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares: se incorpora como obligaciones del contratista, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida</p>

mujer		mujer		hombre		hombre		
14	20	16	22,86	21	30	19	27,14	70

Durante el año 2021 no se han designado tribunales de selección, y se deberá mantener la paridad en las designaciones previstas en ejecución de las OPE.

-Póliza de seguro de vida del personal. En el año 2020 (periodo asegurado desde 1/2/2020 a 31/1/2021) se abonó por la compañía aseguradora los siguientes importes por indemnización prevista en la póliza de vida del personal siguientes:

	Importe siniestros pagados periodo 2020-2021				
Colectivo	Mujer	%	Hombre	%	total
Administración General	438.738,77	62,93	258.435,17	37,07	697.173,93
Educación	546.920,33	79,13	144.242,88	20,87	691.163,81
Justicia	66.111,32	84,62	12.020,24	15,38	78.131,56
Sanidad	1.099.852,10	72,62	414.698,29	27,38	1.514.550,39
Total	2.151.623,12	72,18	829.396,58	27,82	2.981.019,70

El importe abonado en concepto de indemnizaciones respecto del año 2020 es muy superior, debido a la suspensión de plazos establecida por la pandemia ocasionada por la COVID-19.

Respecto del importe de los siniestros abonados durante el periodo asegurado 1/2/2020 a 31/1/2021, al igual que en los periodos anteriores, se observa un porcentaje del 72,18% de mujeres frente a un 27,82 % total de hombres.

-Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)

Reconocimientos médicos realizados en 2019						
Mujer	%	Hombre	%	Total	%2018-2019 mujer	%2018-2019 hombre
1291	61,01	825	38,99	2116	12,94	4,29

Reconocimientos médicos realizados en 2019 (adaptación puesto de trabajo)				
Mujer	%	Hombre	%	Total
61	82,43	13	17,57	74

Reconocimientos médicos realizados en 2020						
Mujer	%	Hombre	%	Total	%2019-2020 mujer	%2019-2020 hombre
623	58,94	434	41,06	1057	-51,74	-47,39

Reconocimientos médicos realizados en 2020 (adaptación puesto de trabajo)				
Mujer	%	Hombre	%	Total
52	82,54	11	17,46	63

El número de reconocimientos médicos realizados durante el año 2020 es sensiblemente inferior (la mitad) en comparación con el año anterior lo que es ser debido a la suspensión de plazos derivada de la declaración de estado de alarma como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19. En lo que va de año 2021, el número de reconocimientos realizados, asciende a 955, de los cuales 569 corresponde a mujeres y 386 a hombres.

-Efectivos.

-Efectivos por sectores:

N.º de efectivos (enero 2020)

Sector	Mujer	%	Hombre	%	Total	% diferencia 2019-2020 Mujer	% diferencia 2019-2020 Hombre
Consejerías y/o Departamento y sus Organismos Autónomos	4310	63,33	2496	36,67	6806	-0,69	-2,19
Docencia no universitaria	21.158	71,19	8561	28,81	29.719	5,36	5,60
Instituciones sanitarias	18323	71,28	7383	28,72	25.706	5,87	6,09
Adm. De Justicia	1860	68,46	857	31,54	2717	0,1	0,94
Policía	7	7,61	85	92,39	92	0	5,55
Total	45.658	70,20	19.382	29,80	65.040	4,73	4,44

N.º de efectivos

(enero 2021)

Sector	Mujer	%	Hombre	%	Total	% diferencia enero-2020-enero 2021 Mujer	% diferencia enero-2020-enero 2021 Hombre
Consejerías y/o Departamento y sus Organismos Autónomos	4.301	63,09	2.517	36,91	6.818	-0,21	0,84
Docencia no universitaria	21.720	71,26	8.764	28,74	30.484	2,66	2,37
Instituciones sanitarias	19.548	73,64	7.740	28,36	27.288	6,69	4,84
Adm. De Justicia	1.894	67,91	895	32,09	2789	1,83	4,43
Policía	7	7,96	81	92,04	88	0	-4,71
Total	47.470	70,37	19.997	29,63	67.467	4,17	3,73

-Efectivos en la Administración General.

En el ámbito de Administración General se dispone de más datos. Así, el total de efectivos para el periodo analizado, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias fue de 12.134 (8590 mujeres y 3544 hombres), con la distribución que se refleja a continuación:

Departamento/OOAA	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL EFECTIVOS
AGENC CANAR CALIDAD UNIVERSIT. Y EVAL.ED	6	16	22
AGENCIA CANARIA DE PROTECCIÓN DEL M.N.	51	60	111

AGENCIA TRIBUTARIA CANARIA	162	245	407
C. AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	274	282	556
Cª ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO	94	151	245
CON.TRANS ECOL,LUCHA CC Y PLANIF.TERRIT.	190	196	386
CONS. ADMNES.PÚBLICAS, JUSTIC.Y SEGURID	368	381	749
CONS. DE HACIENDA, PRESUP. Y ASUNTOS EUR	202	309	511
CONS.DRCH.SOCIALES,IGUALD,DIVERS Y JUVEN	240	902	1142
CONSEJ.TURISMO,INDUSTRIA Y COMERCIO	97	182	279
CONSEJERÍA DE EDUC, UNIVER, CULT Y DEP	1107	4465	5572
CONSEJERIA DE SANIDAD	16	35	51
CONSEJERÍA OBRAS PÚBLICAS, TRANSP Y VIV.	101	113	214
CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL	5	4	9
INST.CANARIO ADMON.PUBLICA	5	21	26
INST.CANARIO DE HEMODO.Y HEMOTE.	12	28	40
INST.CANARIO DE INVEST.AGRARIAS	85	58	143
INSTITUTO CANARIO CALIDAD AGROALIMENTAR.	21	27	48
INSTITUTO CANARIO DE ESTADISTICA.	16	10	26
INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD	4	18	22
INSTITUTO CANARIO DE VIVIENDA	53	122	175
PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.	60	74	134
SERVICIO CANARIO DE EMPLEO	170	514	684
SERVICIO CANARIO DE LA SALUD	205	377	582
Total general	3544	8590	12134

De los 12.134 empleados y empleadas públicas, el 71% son mujeres y el 29% son hombres. Sólo en el Consejo Económico y Social, en el ISTAC y en el ICIA el total de hombres supera al de mujeres.

Distribución por sexo para cada grupo o escala de personal funcionario y personal laboral.

La presencia de mujeres (en porcentajes respecto de hombres) para cada grupo o escala de personal funcionario permite explorar más en detalle posibles situaciones de presencia no equilibrada.

GRUPO/SU BGRUPO	TOTAL HOMBR ES	% HOMB RES	TOTAL MUJERES	% MUJERES	TOTAL EFECTIVOS	% EFECTIVOS POR GRUPOS
A/A1	697	45	839	55	1536	13

A/A2	251	41	366	59	617	5
C/C1	324	44	410	56	734	6
C/C2	285	25	843	75	1128	9
E	62	53	56	47	118	1
I	269	37	451	63	720	6
II	198	28	520	72	718	6
III	264	44	341	56	605	5
IV	766	17	3656	83	4422	36
V	428	28	1108	72	1536	13
TOTAL	3544	29	8590	71	12134	100

El número de efectivos no es un valor numérico fijo, así a lo largo de 2020 se han ido produciendo variaciones en el número de efectivos de tal forma que, en el periodo analizado se ha consolidado un incremento de los efectivos en 462 personas, siendo el total de efectivos, a 31 de diciembre de 2020, de 12.134 (8590 mujeres y 3544 hombres). La distribución por género del incremento de efectivos producido en el periodo analizado supone 369 mujeres y 93 hombres.

Como se puede observar, existe un mayor número de mujeres que de hombres en las categorías de personal funcionario y laboral. Por grupos y categorías, su presencia es mayoritaria, excepto el grupo E, donde es algo menor, No obstante, es preciso destacar que la diferencia porcentual es significativamente alta en los grupos inferiores, destacando el Cuerpo Auxiliar (C2) con un 75% y el grupo IV con un 83%.

Distribución de efectivos por vínculo.

VÍNCULO	HOMBRE	% HOMBRES POR VÍNCULO	MUJER	% MUJERES POR VÍNCULO	TOTAL	% POR VÍNCULO
ESTATUTARIO PROPIETARIO	6	75	2	25	8	0
FUNCIÓNARIO DE CARRERA	1279	40	1919	60	3198	26
FUNCIÓNARIO EN PRACTICAS	48	84	9	16	57	0
FUNCIÓNARIO INTERINO	241	31	530	69	771	6
LABORAL FIJO	1016	32	2182	68	3198	26
LABORAL TEMPORAL	908	19	3895	81	4803	40
PERSONAL CAMINERO	3	100		0	3	0
PERSONAL EVENTUAL	43	45	53	55	96	1
Total general	3544	29	8590	71	12134	

Destaca la tendencia a una mayor presencia de mujeres respecto de hombres en aquellas subcategorías relacionadas con una mayor eventualidad o temporalidad, por ejemplo, personal laboral temporal (81%) o personal interino (69%). Esta tendencia se observa igualmente en la siguiente tabla.

Distribución por modalidad de nombramientos de personal funcionario.

NOMBRAMIENTOS PERSONAL FUNCIONARIO POR MODALIDAD	HOMBRE	MUJER	NOMBRAMIENTOS EN 2020
COMISION DE SERVICIOS DOCENTE	9	4	13
CONCURSO OPOSICION	112	167	279
FUNC. INTERINO EXCESO/ACUMULACION TAREAS	15	98	113
FUNC. INTERINO PROGRAMAS TEMPORALES	7	20	27
FUNC. INTERINO PUESTO VACANTE	48	123	171
INTEGRACION	18	26	44
LIBRE DESIGNACION OTRO COLECTIVO	1		1
NOMBR.FUNCIONARIO INTERINO SUSTITUCIÓN	16	30	46
NOMBRAMIENTO FUNCION. EN PRÁCTICAS	49	9	58
PROMOCION INTERNA	34	44	78
ATRIB. TEMP.FUNC./MOV. FUNCIONAL DOCENTE	53	76	129
COMISIÓN DE SERVICIO DESDE OTRAS ADMONES.	7	6	13
PROVISIÓN L.D. DESDE OTRA ADMINISTR.		2	2
COMISION DE SERVICIOS DESDE OTRO COLECTIVO	2		2
Total general	371	605	976

Contrataciones de personal laboral.

TIPOS CONTRATOS - LABORAL TEMPORAL	HOMBRE	MUJER	CONTRATACIONES LABORALES EN 2020
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN		1	1
INTERINIDAD PLAZA VACANTE	34	112	146
INTERINIDAD SUSTITUCIÓN	192	789	981
LEY 14/2011, 1 JUNIO (CIENC, TECN E INN)		1	1
PROYECTO DE INVERSIÓN	27	409	436
SENTENCIA JUDICIAL	1		1
Total general	254	1312	1566

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios

A día de la fecha no se dispone de una herramienta que recoja información desagregada relativa a las ayudas de acción social y de la participación en los procesos selectivos.

Asimismo, obtener información de la distribución de efectivos por niveles, por Cuerpos, áreas, etc con el fin de realizar un estudio exhaustivo de la distribución de los recursos humanos y que permita detectar desigualdades.

La recomendación que se formula es que con carácter general las aplicaciones informáticas de gestión de personal permitan la recogida de información desagregada por sexo.

	<p>En consecuencia con lo anterior, la mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Principalmente se observa una mayor representación femenina en aquellos puestos de menos valor (niveles inferiores).</p> <p>Se mantiene un mayor porcentaje de abonos derivados de la póliza de seguro de vida del personal correspondientes a mujeres (un 72,18%) . Este porcentaje también es mayor en el caso de las mujeres, en relación con los reconocimientos realizados en el ámbito de la vigilancia de la salud.</p> <p>Según información extraída del Boletín Estadístico, que recoge la información de efectivos por sectores, respecto de enero del año 2020, se observa un incremento similar del número de efectivos (4,17% mujeres y 3,73% hombres). En todos los colectivos, excepto en la policía, el número de mujeres es superior.</p> <p>No obstante, es recomendable realizar un estudio más profundo de la distribución de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>		
<p>4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR</p>			
<p>4.1. LEGISLACION A INCLUIR</p>			
<p>4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR</p>	<p>Se insiste en que se mantenga una paridad en la composición de Tribunales de Selección de Personal, en las convocatorias que se realicen en ejecución de las OPE pendientes.</p> <p>Mantener la utilización de lenguaje no sexista en la elaboración de resoluciones, convocatorias de procedimientos de selección, resoluciones, etc.</p> <p>Introducir cláusulas sociales en los Pliegos de Cláusulas y establecer controles de cumplimiento a las empresas licitadoras.</p> <p>Se recomienda realizar un esfuerzo al establecer objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que contribuyan a poder identificar los desequilibrios existentes como paso previo a la eliminación de los mismos.</p>		
<p>4.3- REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS</p>			
<p>OBJETIVOS</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PREVISIÓN PRESUPUESTARIA</p>
	<p>Realización de controles del cumplimiento de las cláusulas sociales.</p>	<p>N.º de controles</p>	<p>0,00</p>

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921G FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AAPP	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		1.733.709,00 € + Capitulo I				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	FORMACIÓN EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTIVIDADES DEL PERSONAL DE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR SUS COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS ASIGNADAS A SU PUESTO DE TRABAJO,					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	FORMACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS CAC.		600.079,00	64.026,00		
	FORMACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS EELL		110.961,46	535.668,54		
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD					
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	No hay objetivos específicos respecto a la igualdad de genero					
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	* Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
		<input type="checkbox"/> Bajo				
	<input type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El sector de población sobre el que se actúa es el colectivo de las personas que prestan sus servicios las distintas Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Hay que tener en cuenta el colectivo al que se dirige así como que las acciones formativas son impartidas a todos los trabajadores con independencia del género y que se accede a ellas en condiciones de igualdad y dado que se aplica la reserva de puestos prevista en la Ley 3/2007, en el programa presupuestario no se pueden detectar desigualdades previas.</p>					

3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad El artículo 6o de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que se reservara al menos un 40% de las plazas en cursos de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir ese porcentaje.		
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público		
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales El artículo 49 del RDL 5/2015 prevé el personal empleado público podrá participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento		
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> uso no sexista del lenguaje <input checked="" type="checkbox"/> Inclusión en las bases de la convocatoria de actividades formativas de la reserva del 40% de plazas para mujeres. <input checked="" type="checkbox"/> Inclusión en las bases de la convocatoria de las actividades formativas de la posibilidad de participación de personas que se encuentren de permiso por parto, adopción o acogimiento		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención En el sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias las mujeres representan un porcentaje superior al de hombres, lo que se ve reflejado en la participación en las actividades formativas donde el número de mujeres dobla prácticamente al de hombres.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. A parte de lo expresado en el punto anterior, La aplicación del artículo 6o de la L.O. 3/2007 imposibilita la existencia de brecha de género.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Los datos estadísticos referidos a los cursos impartidos por el ICAP muestran que es mayor el número de mujeres que de hombres tanto, tanto en lo que se refiere a la solicitud como en la participación.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. RE FORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921H.- MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA E IMPULSO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS.	DOTACIÓN ECONÓMICA
		1.620.199,00 Euros
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario atiende al siguiente contenido:</p> <p>1. Imagen Corporativa:</p> <p>Bajo el programa de mejora de la organización administrativa e impulso de la calidad de los servicios se pretende atender a las competencias de la Consejería y la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios en la promoción y elaboración de las propuestas relativas al tratamiento de los símbolos institucionales de Canarias, así como de la imagen institucional del Gobierno de Canarias, de los logotipos y denominaciones, la vigilancia de su correcta utilización, y la instrucción de los procedimientos de exclusión y autorización para la utilización de los elementos gráficos definidos en el Manual de Identidad Corporativa Gráfica.</p> <p>En los últimos años se ha producido un incremento de solicitudes de propuestas de logotipos y submarcas, así como de elaboración de materiales gráficos para campañas publicitarias (banners, carteleras, trípticos etc), para su uso tanto en webs como en redes sociales, y con el fin de ahorrar costes a los Centros Directivos solicitantes. Asimismo, ha vencido el contrato de servicio de imagen corporativa. Visto el incremento de solicitudes se hace necesario licitar un contrato de mayor dimensión para dar soporte.</p> <p>En el ejercicio 2021 se dictó resolución número 3353 de fecha 29 de marzo de 2021, se aprobó el expediente de contratación de Servicio de Diseño Gráfico de las actividades que lleve la DGMCS en relación con las competencias que en materia de imagen institucional le vienen atribuidas por el Reglamento orgánico de la CAPJS y se adjudicó mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria por resolución 6047 de fecha 2 de junio 2021 formalizándose el contrato el 30 de junio 2021. El contrato tiene una duración de un año a contar desde el siguiente a su formalización. La prestación del servicio tendrá un plazo máximo de duración de CUATRO (4) AÑOS, incluyendo las prórrogas que acuerde el órgano de contratación. (art. 29.4LCSP).</p> <p>Este contrato va a permitir el apoyo externo para la elaboración y diseño de plantillas, logotipos, submarcas y demás elementos básicos de identificación del Gobierno de Canarias para su uso por el personal y Centros Directivos del Gobierno de Canarias.</p> <p>2. Atención Omnicanal a la ciudadanía</p> <p>2.1 Estrategia de relación con la ciudadanía</p> <p>Uno de los ejes de la modernización de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias es la estrategia de relación con la ciudadanía que implica una mejora en la atención presencial y no presencial.</p> <p>Este proyecto persigue la definición de una estrategia de atención ciudadana, que transforme el modelo de relación con la ciudadanía hacia un modelo omnicanal, mejorando la experiencia de las personas, unificando la información y atención ciudadana que actualmente se presta de forma dispersa tanto entre los diferentes canales como desde diferentes centros directivos; ofreciendo nuevos servicios y a través de nuevos canales, proveyendo de una experiencia integrada y permitiendo una visión accesible y global.</p>	

Estrategia orientada a la ciudadanía que contemplará los aspectos organizativos, normativos, funcionales y tecnológicos.

2.2 Modelo de atención presencial a la ciudadanía

Definición y puesta en marcha del nuevo modelo de atención presencial a la ciudadanía contemplando dos aspectos fundamentales: organizativo y normativo. Desde el punto de vista organizativo es preciso diseñar el modelo de atención presencial de la APCAC, implantar un sistema de gestión interna que garantice la coordinación y unidad de criterios en todos los puntos de atención presencial para, posteriormente, incorporar al resto de canales de atención ciudadana y poner en marcha un proyecto de unificación de la atención presencial de la APCAC en todas las islas. Desde el punto de vista normativo es necesario adaptar la normativa de la APCAC en materia de atención ciudadana y de registros de entrada y salida de documentos a la regulación establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y al Real Decreto 203/2021, de 31 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

Todo ello requiere la mejora de la infraestructura y organización de las Oficinas de atención presencial del Gobierno de Canarias, tanto las OCIAC como las Oficinas Conjuntas con los Cabildos Insulares de las islas no capitalinas y la dotación a las mismas de nuevos y mejores medios, que se concreta en:

Renovación del equipamiento físico y organización de las Oficinas.

Mejora en la accesibilidad integral de las Oficinas, especialmente en el ámbito de la comunicación.

Dotación del equipamiento informático preciso para la obligada digitalización de la documentación de registro de entrada y la conversión en Oficinas de asistencia en materia de registro

2.3 Servicio de atención no presencial 012

La dirección y coordinación funcional de servicio de atención no presencial a través del 012 conlleva la definición y puesta en marcha del nuevo modelo para su implantación durante el desarrollo del próximo contrato para la prestación del servicio 012, que será licitado por la Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías ya que se trata de un proyecto codirigido por ambos centros directivos.

Este nuevo contrato deberá incorporar la estrategia de atención ciudadana omnicanal, con la unificación de información en todos los canales, un sistema de gestión interna común y la incorporación de nuevos canales de atención no presencial y nuevos medios como la robotización en la atención de determinados servicios.

3. Dirección Por Objetivos.

La aprobación del Acuerdo de Gobierno por el que se establece un sistema simplificado de Dirección por Objetivos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias persigue la consolidación de una metodología y cultura de gestión por objetivos en dicha administración como primer paso hacia el establecimiento de un ciclo completo de Dirección por Objetivos. En tanto dicha metodología es conocida de forma dispar en las distintas unidades de la APCAC, así como se encuentran prácticas distintas, para dotarse de un soporte que permita impulsar, coordinar y armonizar la implantación de dicha metodología en todas las unidades.

En el ejercicio 2021 se dictó resolución número 5015 de fecha 10 de mayo que aprobó el expediente de contratación del servicio de oficina técnica de soporte a la implantación del sistema de dirección por objetivos en la AP de la CAC y sus Organismos Públicos vinculados o dependientes por procedimiento abierto y tramitación urgente. El presupuesto base de licitación que asciende a doscientos setenta y tres mil ochocientos ochenta euros y ochenta y

ocho céntimos (273.880,88 €), IGIC del 7% incluido, se distribuye en las siguientes anualidades:		
AÑO	SIN IGIC	CON IGIC
2021	69.963,44	74.860,88
2022	93.000	99.510
2023	93.000	99.510
TOTAL	255.963,44	273.880,88
<p>El contrato tendrá como plazo máximo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, o bien hasta que se haya agotado el presupuesto máximo del mismo, en el supuesto de que este hecho se produjera con antelación al cumplimiento del plazo antes señalado, a contar desde el día siguiente al de formalización del contrato.</p> <p>Dicho plazo podrá prorrogarse por un plazo máximo de dos (2) años y seis (6) meses.</p> <p>Este contrato va a permitir que la Administración Pública sea más eficaz y eficiente, al definirse con carácter claro objetivos, indicadores y evaluación de resultados.</p> <p>4.- Gestión del Conocimiento Corporativo.</p> <p>La facultad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (APCAC) para adaptarse continuamente a las demandas que exige la Sociedad viene principalmente de la mano de su capital intelectual, esto es, de las capacidades de su personal para convertir en valor la prestación de los servicios públicos. Para desarrollar esta facultad, la organización debe gestionar su propio conocimiento, motivo por el cual esta labor es estratégica para la APCAC.</p> <p>Se pretende evolucionar el Sistema de Gestión del Conocimiento Corporativo de la APCAC desarrollando su capital intelectual a través de un entorno de trabajo colaborativo en red que permita compartir información, crear conocimiento y potenciar la innovación y los procesos de mejora continua. En el marco de esta gestión se plantean estrategias organizacionales, técnicas y herramientas apoyadas en las TIC que son utilizadas para su implementación formado parte de los subsistemas estratégicos de la intranet corporativa. Además, durante 2020 se ha iniciado el análisis de la intranet, la sede electrónica del empleado público y el portal del empleado, lo que derivará en acciones a acometer en 2021 de mejora de dichos espacios.</p> <p>Los Decretos 68/2015 (de 30 de abril, por el que se establece el marco general para la innovación y mejora de los servicios públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias) y 65/2019 (de 6 de mayo, por el que se establece el modelo de referencia para la coordinación, asistencia y transmisión del conocimiento de la actividad administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes) le otorgan a este centro directivo la responsabilidad de organizar y dinamizar la línea de actuación "gestión del conocimiento".</p> <p>En particular el Decreto 65/2019, define la importancia de dar respuesta a las necesidades de coordinación entre los órganos y unidades administrativas de nuestra Administración Pública, ya que el adecuado y eficiente ejercicio de las competencias que tienen atribuidas y la prestación de los servicios públicos requieren, además de la dotación de recursos y capacidades, de la aplicación de herramientas de coordinación, asistencia y transmisión del conocimiento.</p> <p>Este proyecto, nace en 2018 con el objeto de poner en marcha el espacio de conocimiento corporativo de la APCAC y su entorno de trabajo colaborativo. A lo largo de 2021 se ha ido consolidando, fruto de ello es la creación de más de centena grupos donde participan más</p>		

tres mil empleados públicos (entre grupos formales y comunidades de práctica), lo que ha permitido ir consolidando nuevas redes profesionales.

El espacio de conocimiento corporativo o "portal para la gestión del conocimiento" contiene actualmente áreas temáticas relevantes para el desarrollo de la actividad administrativa como son la modernización de los procedimientos, la dirección por objetivos, la contratación en el sector público, la protección de datos personales, el área TIC "informática y comunicaciones" entre otros. Ciertas áreas como es el caso de "la modernización de los procedimientos" han permitido la consolidación de la administración electrónica y la simplificación de los procedimientos. Por su parte, el espacio de conocimiento de "La Dirección por Objetivos", está contribuyendo a la implantación del sistema simplificado de Dirección por Objetivos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Estos espacios requieren un mantenimiento y una mejora constante con información actualizada. Por otro lado se necesitaría el diseño de nuevas áreas relevantes para la organización como "la Innovación Pública o Gobierno Abierto" entre otras que permitan capturar el conocimiento experto.

Por otro lado cabe destacar la "herramienta de mapas de servicios" integrada en la plataforma colaborativa que permite dar a conocer los mapas de servicio de los diferentes órganos de la APCAC. Estos mapas son el conjunto de servicios que se establecen para satisfacer las necesidades relacionadas con una competencia concreta y en el que se identificará, como mínimo, las áreas materiales de competencia, las áreas de servicio y los servicios en los que se materializa la actividad ordinaria de los centros directivos. En el futuro se requiere diseñar, publicar, difundir y actualizar los mapas de servicios de los centros directivos de la APCAC.

En relación con la plataforma colaborativa, se necesita el mantenimiento, la mejora, la asistencia y la formación a las personas usuarias en sus diferentes roles, lo que implicará la creación y mantenimiento de espacios virtuales de trabajo que requiera el modelo de coordinación. Estas actuaciones son esenciales para que la organización pueda desplegar la cultura colaborativa.

5. Fomento de la Web Corporativa

Durante el ejercicio 2020 se inició el análisis de la presencia web del Gobierno de Canarias para su reforma adecuándola a criterios actuales y punteros. En ese sentido, se pretende contar con un único portal web que recoja toda la información y servicios que el Gobierno de Canarias y su Administración Pública ofrece a la ciudadanía, y que responda a los principios del Gobierno Abierto, es decir, un portal que sea transparente, participativo y colaborativo y en el que se establezcan el conjunto de políticas y procedimientos necesarios para asegurar la coordinación de mensajes e identidad digital en los distintos canales: portales web, sedes electrónicas, redes sociales, aplicaciones móviles, etc; que conformarán el modelo de presencia digital que se formalizará a través de una regulación normativa en el ámbito de la presencia digital del Gobierno de Canarias en Internet.

En el ejercicio 2021 se dictó resolución número 8104/2021 de fecha 6 de agosto por la que se aprobó el expediente de contratación de un servicio de consultoría y asistencia técnica para la definición de los requerimientos de diseño y de tecnología necesarios para implementar el modelo de presencia e interacción digital del Gobierno de Canarias, a adjudicar mediante procedimiento abierto simplificado y tramitación ordinaria.

Como resultado de este contrato será necesario licitar en el año 2022 el desarrollo y ejecución del modelo, que a su vez será un contrato plurianual. Esta licitación se podría financiar con los fondos Next Generation.

En materia de accesibilidad web, el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.

La Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios forma parte de la Unidad Responsable de Accesibilidad (URA) del Gobierno de Canarias junto con la Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías.

En materia de información y atención ciudadana, corresponde a esta Dirección General la dirección, organización y coordinación de la Web Institucional del Gobierno de Canarias. Hoy en día el portal web se ha convertido en el canal más utilizado por la ciudadanía y empresas en su relación con la Administración Pública.

Por ello es primordial, cumplir con las obligaciones derivadas del referido Real Decreto, y mejorar la usabilidad y accesibilidad de los portales web del Gobierno de Canarias, siendo necesario contar un Servicio de soporte Técnico y funcional en materia de accesibilidad web para los portales web del Gobierno de Canarias.

Por último, la sede electrónica del Gobierno de Canarias es un canal esencial de relación con la ciudadanía, es el punto de conexión directo que la ciudadanía dispone para relacionarse con la administración. Actualmente resulta necesario realizar un servicio de análisis, diseño, desarrollo e implantación, de una nueva imagen, así como la revisión y transformación de su contenido a un lenguaje claro y sencillo para potenciar la comunicación clara y mejorar la usabilidad de los procedimientos y servicios con el fin de facilitar a la ciudadanía una información clara, de fácil comprensión y sin equívocos.

Todas estas acciones se enmarcan en los Objetivos Estratégicos de la Dirección por Objetivos que está llevando a cabo la CAPJS y en particular en el objetivo número 4 que es la mejora de los servicios públicos (servicios públicos directos con la ciudadanía), garantizando los derechos de la ciudadanía mediante el acceso universal y en condiciones de igualdad a servicios públicos efectivos, confiables y de calidad.

6. Consolidación de las expectativas y satisfacción en la gestión de las sugerencias y reclamaciones en la Administración de la CAC (SUGREC).

El Sistema de Sugerencias y Reclamaciones, se apoya en el aplicativo SUGREC, en el que se han implementado mejoras, y se seguirán implementando, en función de las demandas, a fin de optimizar el funcionamiento del sistema en la utilización de la herramienta por los usuarios/gestores, así como incorporar las aportaciones que la ciudadanía y las organizaciones reportan a la Administración. Todo ello contribuye al proceso de mejora sustancial, con la finalidad de verificar la calidad de la información en la prestación de los servicios públicos. Con este proyecto se pretende consolidar todo el proceso, contribuyendo a incrementar la implicación y coordinación de todos los centros directivos del Gobierno de Canarias.

Este proyecto se financia con cargo a la DGTNT, que engloba aproximadamente 52 aplicaciones corporativas, entre las que se encuentra el aplicativo SUGREC.

7. Impulso de las cartas de servicios electrónicos.

El modelo actual de Cartas de Servicios ha quedado obsoleto y se utilizan poco o nada, no estando actualizadas la mayoría que figuran en la página de modernización. Actualmente se

tramitan de una manera total o parcial cada vez más procedimientos de forma electrónica, esto exige que se de un nuevo enfoque a las Cartas de Servicio, adaptándolas a la realidad actual, facilitando la comunicación con la Administración por medios electrónicos. Como herramientas de soporte para este nuevo enfoque se parte de los Mapas de Servicios aprobados, donde a través de las áreas de servicios de los mismos se podría comenzar a configurar las Cartas de Servicios.

8. Metodología de evaluación de los programas y las políticas públicas.

No se dispone de una metodología de evaluación de "impacto" de los programas y las políticas públicas. Será necesario externalizar esta actuación al objeto de comenzar realizando un diagnóstico de lo que los diferentes departamentos, con competencia en evaluación, se ha realizado o están realizando actualmente y diseñar una metodología común que permita reforzar el proceso de evaluación ex ante y ex post.

9. Encuesta de percepción de la calidad de los servicios públicos de la APCAC.

La medición se realizará sobre la base de la metodología SERVQUAL, mediante cuestionarios tipo que evalúan la calidad del servicio a lo largo de cinco dimensiones: fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles. Está constituido por una escala de respuesta múltiple diseñada para comprender las expectativas de los usuarios de los servicios respecto a un servicio determinando la discrepancia entre lo que el ciudadano espera del servicio y lo que recibe del mismo.

10. Elaboración de un nuevo marco regulador de la calidad de los servicios públicos.

El Gobierno de Canarias en su sesión de 30 de abril de 2015, aprobó el Decreto 68/2015, por el que se establecía un marco general para la innovación y mejora de los servicios públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, estableciendo un compromiso permanente con la innovación y mejora continua de los servicios públicos. Con este proyecto se pretende sustituir la normativa actual regulada en el Decreto 220/200, por el que se regula las Cartas de Servicios, los sistemas de evaluación de la calidad y los premios a la calidad del servicio público y mejores prácticas, y las mejores iniciativas o sugerencias de los empleados públicos, conscientes de la necesidad de adaptar su contenido a las actuales exigencias que demanda la ciudadanía del siglo XXI, de tal forma que las Administraciones Públicas deben preocuparse por dar respuesta a las demandas ciudadanas y rendir cuentas de su gestión.

11. Gestión del Capital Humano en la APCAC.

Entendiendo como gestión de los RRHH la totalidad de las funciones administrativas que tradicionalmente se desempeñan en los servicios de personal, podemos considerar la importancia que esos RRHH tienen en la consecución de los objetivos de una organización pública como la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Canaria (APCAC). Entonces estamos hablando de capital humano cuyo rendimiento incide en la ciudadanía, y por tanto la gestión de este capital humano debe basarse en el desarrollo del personal empleado público para lograr la mejor adaptación al puesto de trabajo asignado, mejorando sus competencias, motivación, rendimiento y preparándole para la obtención de resultados eficaces, eficientes y efectivos a través del desarrollo de las funciones asignadas a los puestos de trabajo que ocupan y a las capacidades competenciales requeridas en cada uno de ellos. Con este proyecto se pretende establecer un modelo de Gestión de Capital Humano en la APCAC que permita disponer de el o los diccionarios de competencias necesarios, y a partir de ahí, mejorar las competencias correspondientes del personal empleado público con el diseño e implementación de planes de formación y talleres específicos, aplicando la metodología diseñada a tal efecto así como, sentar las bases normativas que regulen la

aplicación del citado modelo.

12. Alta Dirección XXI.

La alta dirección de la APCAC, en cualquiera de sus ámbitos competenciales, requiere de un nivel de conocimientos y competencias para el ejercicio de su cargo. Además, considerando los avances tecnológicos del momento, es importante conocer sus necesidades formativas en esta materia. Así que la meta principal de este proyecto es ofrecer a la Alta Dirección la posibilidad de mejorar o adquirir aquellas competencias necesarias para el ejercicio de su cargo de forma más eficaz, eficiente y efectiva.

13. Capacitación en competencias digitales a la Ciudadanía.

El avance de las TIC y la necesidad de que la ciudadanía se relacione con las administraciones públicas canarias en las mejores condiciones a través de la Administración electrónica, nos hace pensar que, el desarrollo de procesos formativos y todas aquellas acciones cuyo objetivo finalista aporte valor e incremente las competencias digitales que permitan mejorar la capacitación ciudadana en el uso de los medios tecnológicos implementados para el establecimiento de esa relación con las administraciones públicas, no sólo es una buena idea, sino que resulta necesaria y, por esa razón el proyecto que se describe tendrá como objetivo principal el logro de esa capacitación ciudadana, para lo cual, se tendrá como referencia de base el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía, también conocido como DigComp.

14. Reingeniería del proceso administrativo de la inspección médica

Tras objetivar los puntos críticos de la unidad, el proyecto se centra en mejorar la eficiencia administrativa de la Inspección Médica, evitando duplicidades, rentabilizando el tiempo del personal, automatizando procedimientos y asegurando la protección de datos. Fundamentalmente se basa en el uso de aplicaciones informáticas y revisión de procedimientos para la adaptación a los nuevos instrumentos administrativos. Además se incluirá formación interna del personal para mejorar la polivalencia administrativa.

15. Proyecto piloto de un modelo de gestión documental dual PDF/XML: documentos electrónicos/documentos digitalizados generados en XML metadatados

El formato PDF fue necesario en un momento inicial de desarrollo de la Administración electrónica porque reproducía la estructura de los documentos administrativos en soporte papel, lo que facilitaba la transición entre la administración analógica y la administración electrónica, reduciendo la resistencia al cambio. Sin embargo, en la actualidad, la generación de documentos administrativos en formato PDF se está convirtiendo en un obstáculo en el proceso de implantación de la gestión pública basada en datos, en la línea de lo que se establece en la futura Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible, en el plan España Digital 2025 y en el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025, entre otros. Efectivamente, el formato PDF dificulta en gran medida las posibilidades de explotación de los datos contenidos en los documentos administrativos. Por tanto, se hace necesario evolucionar hacia la generación de documentos administrativos en formatos estructurados, siendo el XML el estándar más admitido y generalizado en la actualidad. Obviamente, siempre será necesaria ofrecerle al usuario una visualización "amigable" en formato PDF, pero el documento original (el que se firma) ha de ser siempre el XML.

16. Implantación y despliegue de los procedimientos comunes externos en el SICAC

Actualmente y como punto de partida, nos encontramos ante una nula incorporación de los

procedimientos comunes en el SICAC y, por lo tanto, ante un importante porcentaje de procedimientos que no se encuentran inventariados en el mismo, por lo que a través de Sede las personas físicas y jurídicas no están pudiendo tramitar esta tipología de actuaciones de forma online, ni descargarse los formularios para su tramitación presencial.

17. Reingeniería y despliegue de los procedimientos internos en formato digital.

La situación actual en la tramitación de los procedimientos y trámites internos de la APCAC es de escasa eficiencia administrativa. Un elevado porcentaje de estas actuaciones se sigue tramitando de forma no simplificada, con modelos antiguos y sin normalizar, y en formato papel. Además, para algunos de estos trámites se sigue exigiendo la presencialidad, como es el caso de las tomas de posesión.

Se hace necesario proceder a la correcta identificación de los procedimientos internos, de forma paralela al desarrollo de la infraestructura tecnológica que permita la tramitación electrónica de los procedimientos administrativos y trámites internos del personal público, con el fin de lograr la adecuada adaptación de los mismos a una tramitación electrónica efectiva.

18. Definición e Implantación del Modelo de Gestión basado en datos.

El Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, regula en su artículo 1, apartado 11 letra l la competencia de esta Consejería en materia del "Modelo de gobierno de datos para fines administrativos"

El artículo 106 atribuye a la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios, la "propuesta de definición del modelo de gobierno de datos para fines administrativos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, conjuntamente, con la Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías y la Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana y el Instituto Canario de Estadística".

Siendo labor de este centro directivo la definición de la "Estrategia de la Gobernanza del dato para fines administrativos como base para avanzar en la Gobernanza Inteligente en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias", Se ha formado un grupo de trabajo liderado por esta Dirección General, junto con las Direcciones Generales de Transparencia y Participación Ciudadana; Nuevas Tecnologías y el ISTAC. Donde se han dado los pasos con la contratación de una asesoría externa para establecer el nivel de madurez inicial y objetivo, que nos permita en el 2022 implantar de forma paulatina dicho modelo de trabajo, lo que hace prever la necesidad de incorporar una partida presupuestaria para la contratación del servicio de oficina técnica de soporte a la implantación y acompañamiento de dicho modelo.

19. La simplificación y racionalización de las actuaciones administrativas.

La sociedad ha sufrido en las últimas décadas cambios abismales (estructurales, tecnológicos, económicos...) pero los procedimientos de la Administración autonómica no se adaptan, de forma ágil, a un mundo en pleno cambio. Hacer una revisión global de los procedimientos nos permitirá reflexionar sobre su necesidad o eficacia, así como valorar y en su caso aplicar herramientas o mecanismos ya existentes, que han demostrado ser útiles para lograr una gestión administrativa más ágil y sencilla. Todo ello con el objetivo de que la Administración autonómica pueda, cada vez más, atender a las necesidades de la ciudadanía, hacer frente a crisis de todo tipo e impulsar el crecimiento económico.

20. Creación de una canal de formación permanente para la Dirección por Objetivos.

	<p>Las tareas que se pretenden realizar por la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios, se encaminaran a la realización de charlas, webinaros impartidos por expertos en la materia.</p> <p>21- Análisis del impacto en la pd personales del uso de las nuevas tecnologías.</p> <p>Con dichas acciones se persigue averiguar el estado de las aplicaciones del Gobierno de Canarias, webs, redes sociales, inteligencia artificial y cómo usar esta tecnología emergentes sin riesgos para los derechos y libertades de las personas.</p> <p>Por todo ello es necesario contar con la correspondiente dotación presupuestaria.</p>					
1.3. SUBPROG RAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Elementos de transportes		200,00 €			
	Mobiliario y enseres		10.000 ,00 €			
	Material de oficina ordinario no inventariable		11.000, 00 €			
	Material informático no inventariable		4.920, 00 €			
	Productos farmacéuticos		1.000, 00 €			
	Otros suministros no tarifados		3.000, 00 €			
	Combustible		150,00 €			
	Postales		3.500, 00 €			
	Atenciones protocolarias y representativas		500,00 €			
	Reuniones, cursos y conferencias		8.400, 00 €			
	Estudios, trabajos técnicos y honor. pro		210.00 0,00 €			
	Otros trabajos realizados por empresas		2.000, 00 €			
	Indemnizaciones por razón del servicio		76.959 ,00 €			
	05608802 FOMENTO DE LA CALIDAD ADMÓN PÚBLICA				41.762,1 1 €	
	166G0051 MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CANARIA				526.510, 00€	
	186G0017 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CORPORATIVO				192.098, 16€	
	186G0018 FOMENTO DE LA WEB CORPORATIVA				116.050, 00€	
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	D. G. MODERNIZACIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS.					
1.5.CONSEJERÍA	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. JUSTICIA Y SEGURIDAD					

2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad				
	Datos				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	Aunque no se declara de manera explícita en la Memoria del Programa, los objetivos en materia de igualdad que se pretenden lograr en las actuaciones de este centro gestor se basan en la aplicación de la transversalidad de género en las actividades inherentes a las competencias asignadas, así como informan los servicios prestados a otros órganos y a la ciudadanía, empleados y empleadas públicas y altos cargos.	Revisión continuada del lenguaje de			No hay dotaciones específicas previstas respecto a la igualdad de género. Se incorporará en la medida de lo posible en los análisis que vayan haciéndose
		Medición de las desigualdades detectadas según los indicadores			
		Estudio del impacto de género en la página web, atención a la ciudadanía, canal telefónico y otros canales.			
Estudio del impacto de género en la proyección de imagen y diseños del gobierno.					
Análisis del impacto de género en la dirección por objetivos y metodologías de dirección.					
Análisis de desigualdad en rangos directivos y predirectivos.					
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto			
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio			
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa presupuestario 921H MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA E IMPULSO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS está orientado a desarrollar y avanzar en las competencias atribuidas a la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios (DGMCS), de acuerdo con los estándares actuales de provisión de los servicios, así como de las obligaciones legales que se establecen por la diversa normativa en relación con esas competencias.</p> <p>El programa presupuestario 921H MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA E IMPULSO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS está orientado a desarrollar y avanzar en las competencias atribuidas a la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios (DGMCS), de acuerdo con los estándares actuales de provisión de los servicios, así como de las obligaciones legales que se establecen por la diversa normativa en relación con esas competencias.</p> <p>Particularmente destacan las obligaciones relativas al desarrollo de los nuevos modelos de administración, tanto en lo referido a la administración electrónica como a los modelos organizativos contemporáneos. Tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015,</p>				

	<p>de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, nos encontramos en un escenario en el que la tramitación electrónica debe constituir la actuación habitual de las Administraciones en sus múltiples vertientes de gestión interna, de relación con los ciudadanos y de relación de aquellas entre sí.</p> <p>A ello se unen los desarrollos previstos en materia de atención a la ciudadanía, de altos cargos, de dirección por objetivos o de gestión del conocimiento. Todos ellos tienen un impacto indirecto de género en tanto una adecuación de las actividades a los correspondientes análisis de género pueden derivar en una disminución de las respectivas brechas.</p>
<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres -Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contrataciones. <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo. <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista. <input checked="" type="checkbox"/> Uso de imagen institucional no sexista. <input checked="" type="checkbox"/> análisis y eliminación de contenido sexista. <input checked="" type="checkbox"/> Impacto de estructura orgánica y metodología de dirección en brecha de género. <input checked="" type="checkbox"/> propuestas de mejora de paridad en instancias directivas del Gobierno
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación • Representación • Formación y empleo • Reconocimiento • Imagen, roles y estereotipos • Grado de compromiso con la igualdad.
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de desigualdades de género detectadas por cada actuación inspectora. - Nº de desigualdades de género detectadas en la imagen institucional. - Nº de desigualdades de género detectadas en las gestiones electrónicas. - % de participación por género (mujeres/hombres). - % de solicitantes de atención por género (mujeres/hombres). - Nº de desigualdades de género detectadas en la web. - Nº de indicadores orientados a medir impacto de género. - Nº de desigualdades de género detectadas en la información ofrecida. - Nº de desigualdades de género detectadas en la organización. - % de participación por género (mujeres/hombres) en las acciones formativas. - Nº de desigualdades de género detectadas en los instrumentos de planificación de RRHH. -Nº Desigualdades
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p>

	Datos pendientes		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Potencial brecha en la asistencia a servicios del Gobierno de Canarias, potencial sexismo en contenidos vinculados al Gobierno de Canarias, potencial desigualdad de género en rangos directivos y pre-directivos del Gobierno de Canarias.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921J MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES INFORMATIVAS			54.925.391 €		
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Los objetivos principales de RTVC no son otros que satisfacer el ejercicio del derecho fundamental a la información de la sociedad canaria, además de las necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento, así como promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la cohesión territorial de las islas, aspecto fundamental de este servicio público de información.</p> <p>En el ejercicio de la función del servicio público, el Grupo audiovisual RTVC debe observar los principios generales que se establecen en el art.3.2 de la Ley 13/2014 de 26 de diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, en su redacción dada en la Ley 6/2018, de 28 de diciembre, entre los que se recoge en materia específica de igualdad de género, "fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer evitando toda discriminación entre ellos, promoviendo contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género."</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/ PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.			50.877.574		375.046
	RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.			2.344.726		40.000
	ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA	608.663	664.382		15.000	
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE HACIENDA, PRESUPUESTOS Y ASUNTOS EUROPEOS					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	La memoria presupuestaria del ejercicio 2022 hace referencia tanto a lo que se recoge en el marco normativo en materia de Medios de Comunicación social y Relaciones Informativas, la Ley 13/2014, de 26 de diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, como al Protocolo General de Actuación suscrito entre el Instituto Canario de Igualdad y Televisión Pública de Canarias, S.A. y Radio Pública de Canarias, S.A., para la mejora en el tratamiento y difusión de la información y la comunicación.				

	Datos	No se mencionan		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Contribuir al logro de una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres y libre de violencia de género, a través del importante papel de los medios de comunicación en la sociedad de la información.	Acciones encaminadas al tratamiento de los siguientes aspectos: A) USO DEL LENGUAJE B) PUBLICIDAD C) PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS D) IGUALDAD EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN E) FORMACIÓN F) TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO G) OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD H) CONTROL DE LA INFORMACIÓN DIFUNDIR	- Nº de mujeres y hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública - Nº de mujeres y hombres con puestos de responsabilidad en los medios de comunicación pública - Nº de hombres y mujeres ejerciendo labores de presentación de programas informativos, en programas no informativos, o como colaboradores profesionales expertos. - Nº de profesionales en plantilla con formación en materia de igualdad y violencia de género - Nº de actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad - Nº de anuncios publicitarios que se aparten de la publicidad discriminatoria en materia de género - Nº de espacios específicos en programas de actualidad para debate y reflexión en materia de igualdad	Incluido en el presupuesto global del Programa 921J Medios de Comunicación Social y Relaciones Informativas
	Ejercer libremente la libertad de expresión eliminando, en el ejercicio de la comunicación e información, cualquier sesgo de discriminación y/o desigualdad en detrimento de las mujeres y contribuyendo a su visibilización y empoderamiento			
	Garantizar el derecho a la información, comunicando información veraz, con el debido respeto a los derechos fundamentales y a los límites que sobre dichos derechos reconoce la legislación vigente.			
	Colaborar en la sensibilización en materia de igualdad y violencia de género			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X		<input checked="" type="checkbox"/> Alto	
			<input checked="" type="checkbox"/> Medio X	
			<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	

	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa recoge la prestación del servicio público de radio y televisión de titularidad de la Comunidad Autónoma de Canarias, atribuidos al ente público RTVC, el cual ejercerá la función de servicio público directamente y a través de las siguientes sociedades mercantiles: Televisión Pública de Canarias, Sociedad Anónima, en el ámbito de los servicios de televisión, conexos e interactivos, y Radio Pública de Canarias, Sociedad Anónima, en el ámbito de los servicios de radio, conexos e interactivos.</p> <p>Tal y como se recoge en el apartado 1.2, la prestación de estos servicios públicos tiene como objetivos satisfacer el ejercicio del derecho fundamental a la información de la sociedad canaria, además de las necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento, así como promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la cohesión territorial de las islas, aspecto fundamental de este servicio público de información.</p>	
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad - Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), Objetivo 5. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, (...). 5.5.1 Impulsar la participación plena y efectiva de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, política y laboral, reduciendo progresivamente el diferencial con la participación de los hombres. 5.b.1 Mejorar el acceso de toda la población al nuevo entorno digital, así como su uso, evitando la brecha digital tanto por razones económicas como de género. - Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art.36 Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Art.40. Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales. - Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres: Art.5 Transversalidad de género; Art. 10 Lenguaje no sexista; Art. 11 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; Art. 12 representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. - Protocolo General de Actuación suscrito entre el Instituto Canario de Igualdad y Televisión Pública de Canarias, S.A. y Radio Pública de Canarias, S.A., (BOC nº 55 de 18 de marzo de 2021) para la mejora en el tratamiento y difusión de la información y la comunicación, dirigido a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres así como a la prevención y sensibilización en materia de violencia de género en el ámbito de la comunicación y difusión de información a través de los distintos medios.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual: Art. 4 El derecho a recibir una comunicación audiovisual plural. 2. La comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres. Art. 7 Los derechos del menor 2. Está prohibida la emisión de contenidos audiovisuales que puedan perjudicar seriamente el desarrollo físico, mental o moral de los menores, y, en particular, la de aquellos programas que incluyan escenas de pornografía, maltrato, violencia de género o violencia gratuita. 3. Las comunicaciones comerciales no deberán producir perjuicio moral o físico a los menores. En consecuencia tendrán las siguientes</p>	

	<p>limitaciones: e) No deben incitar conductas que favorezcan la desigualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Ley 13/2014, de 26 de diciembre, de Radio y Televisión Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Art. 3 j) Principios del servicio público de radio y televisión. Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer evitando toda discriminación entre ellos, promoviendo contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género.</p> <p>Art. 24 Principios de producción y programación 3. RTVC debe fomentar la igualdad de género en las producciones audiovisuales que produce y/o contrata, así como promover la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas tanto a la actividad de radiodifusión, como de producción audiovisual, especialmente en aquellas de especial responsabilidad donde se encuentran infrarrepresentadas.</p> <p>Disposición adicional quinta. Mecanismos para la igualdad 1. El ente público RTVC procurará que todos los órganos colegiados derivados de esta ley tengan una composición equilibrada entre hombres y mujeres, así como todos los comités de selección de productos o similares. 2. En el ámbito del mandato marco se habilitarán mecanismos para vigilar el cumplimiento de todas las medidas de igualdad de género contempladas en esta ley, así como las que se prevén en la legislación vigente, en especial el cumplimiento del Plan de Igualdad que deberán aprobar el ente y sus sociedades, y la puesta en marcha de la figura de el/la agente de igualdad, que bajo la responsabilidad de la Dirección General, se dedicará en exclusiva a promover y ejecutar dicho plan.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acabar con la violencia y los estereotipos de género - Garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución - Alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y la política. <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Promover contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género <input checked="" type="checkbox"/> Promover la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas tanto a la actividad de radiodifusión, como de producción audiovisual <input checked="" type="checkbox"/> Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad <input checked="" type="checkbox"/> Hacer un uso no sexista del lenguaje <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizar sobre el fomento de la igualdad y la lucha contra la violencia de género <input checked="" type="checkbox"/> Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en los órganos de dirección y decisión <input checked="" type="checkbox"/> Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación <input checked="" type="checkbox"/> Aprobar un plan de igualdad y velar por su cumplimiento <input checked="" type="checkbox"/> Aplicar la transversalidad de género en todas las actuaciones
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p><u>INDICADORES DE PARTICIPACIÓN</u></p> <p>Nº de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por ocupación (periodista, documentalista, cámara, producción, etc.).</p> <p>Nº de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por áreas de actividad.</p> <p>Nº de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por categoría.</p> <p><u>ACCESO A RECURSOS</u></p> <p>Acuerdos de financiación anticipada de proyectos audiovisuales que promuevan la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas a la producción audiovisual, especialmente en aquellas de especial responsabilidad donde se encuentran infrarrepresentadas.</p>

REPRESENTACIÓN

Presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de los medios de comunicación públicos.

Presencia de hombres y mujeres en pantalla ejerciendo labores de presentación de programas informativos

Presencia de hombres y mujeres en pantalla ejerciendo labores de presentación de programas no informativos

Presencia de hombres y mujeres en la televisión y radio públicas participando en calidad de colaborador profesional experto

Participación igualitaria en las comisiones de valoración de los proyectos audiovisuales

IMÁGENES ROLES Y ESTEREOTIPOS

Emisión de noticias y programas que presentan a mujeres y hombres en actividades que suponen una ruptura del rol de género.

Emisión de noticias y programas que reproducen los estereotipos de género

Emisión de contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género

INDICADORES DE AUDIENCIA

% de Espectadores de Televisión y oyentes de radio por sexo

3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.

ENTE PÚBLICO RTVC	H	M	Brecha de género (M-H)
Dirección, Administración y Gestión	4	7	3

Nº de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por departamento:

TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	H	M	Brecha de género (M-H)
Comercial	1	6	5
Admon. y Gestión/RRHH / Serv. Jcos.	6	18	12
Emisiones	13	6	-7
Ingeniería	24		-24
Producción	91	35	-56
Programación y Contenidos	9	6	-3
Sistemas	7	5	-2
Servicios Informativos	59	85	26
Producto, Comunicación y Marketing	12	12	0

RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	H	M	Brecha de género (M-H)
Administración y Gestión	1	2	1
Deportes	4		-4
Servicios Informativos	7	12	5
Producción	2	4	2
Técnico	13		-13

	Presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad (alta dirección) de los medios de comunicación públicos:			
		H	M	Brecha de género (M-H)
	RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	1	1	0
	TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	1	4	3
	ENTE PÚBLICO RTVC	1	2	1
	% de Espectadores de Televisión y oyentes de radio por sexo			
		H	M	Brecha de género (M-H)
	RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	58,8%	41,2%	-17,6
	TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	45,8%	54,2%	8,4
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Indicadores de representación: No se dispone de los datos de presencia de hombres y mujeres en pantalla ejerciendo labores de presentación de programas informativos, programas no informativos, o en calidad de colaborador profesional experto.</p> <p>Indicadores de imágenes, roles y estereotipos: No se dispone del dato de noticias y programas que presentan a mujeres y hombres en actividades que suponen una ruptura del rol de género, actividades que reproducen los estereotipos de género, o contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género.</p>			
<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Los datos de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por área de actividad, muestran una significativa infrarrepresentación de la mujer en las áreas de Ingeniería, Técnica, Producción y Emisiones, llegando a no existir representación en las áreas concretas de Ingeniería en Televisión y Técnica en Radio.</p> <p>Por otro lado, en departamentos como los Servicios Informativos, Comercial o Administración y gestión (incluyendo recursos humanos y servicios jurídicos), la participación de la mujer supera a la del hombre.</p>				
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR				
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Véase apartado 3.2 NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se requiere disponer de la datos de los indicadores de participación, representación, acceso a recursos, imagen, roles y estereotipos, a los que se refiere el apartado 3.3.3.			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS				
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.		
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921K - TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CIUDADANA	DOTACIÓN ECONÓMICA
		626.559,00 €
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana (en adelante DGTPC) aborda las esferas de actuación desarrollando su actividad en dos ámbitos: el operacional o de servicios y el de mejora.</p> <p>En el ámbito operacional, la DGTPC trabaja en las siguientes áreas de servicios: Transparencia, Participación Ciudadana, Colaboración Ciudadana, Responsabilidad Social Corporativa, áreas que se circunscriben en el ámbito del Gobierno Abierto, Procesos Electorales y Entidades Jurídicas (fundaciones, asociaciones, colegios profesionales, academias y reales academias y parejas de hecho).</p> <p>Por otro lado, se da la circunstancia de que una gran parte de las responsabilidades de la DGTPC tiene un componente transversal y de servicio con el resto del Gobierno de Canarias, por lo que estas políticas, para que sean eficaces, deben contar con una operativa correctamente instrumentalizada con el apoyo de las aplicaciones informáticas necesarias para mejorar la eficiencia del servicio.</p> <p>Un concreto propósito, y en línea con el resto de las CC.AA. y la Unión Europea, se debe afrontar la apertura de datos, para lo que se establece una línea concreta de financiación tanto de las aplicaciones como de la información que de esta materia se tiene actualmente.</p> <p>Por último, estos presupuestos persiguen alcanzar los objetivos específicos propuestos en la memoria de programa que se resumen en los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar un marco gubernamental abierto a la ciudadanía. - Impulsar la apertura y reutilización de datos de la CAC. - Mejorar e incrementar los niveles de transparencia del Gobierno de Canarias. - Fortalecer la participación ciudadana en los asuntos públicos. Fomento del asociacionismo. - Impulsar la responsabilidad social corporativa (RSC) en las sociedades mercantiles públicas. - Incrementar el compromiso de la ciudadanía con sus instituciones democráticas, a través de un proceso electoral neutro, fiable y transparente. - Lograr la plena transformación digital de las AAPP canarias. - Disponer de un sistema de supervisión, comprobación y evaluación del cumplimiento de la efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la APCAC. <p>Estos objetivos se enmarcan en los objetivos estratégicos del departamento siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lograr mayor grado de participación de la ciudadanía en las Administraciones Públicas para la toma de decisiones. - Ser una administración pública innovadora y generadora de conocimiento. - Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la APCAC. 	

		DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA			
SUBPROGRAMAS/PROYECTOS		Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	Proyecto de mejora de la Transparencia del Gobierno de Canarias a través de la revisión continua de su publicidad activa, tanto en contenido como en alcance.	40.000		65.000	
	Proyecto de mejora y evolución del Cuadro de Mandos de Gobierno Abierto.	40.000		100.000	
	Proyecto de instrumentalización, simplificación y fomento de la participación ciudadana en las políticas de Gobierno de la Comunidad Autónoma (ECOCIV).	40.000		65.000	
	Incremento de los conjuntos de datos que ofrezcan información desagregada por género, cuando estos estén referidos a personas, de las aplicaciones de la DGTPC.	30.000			
	Proyecto de mejora de la digitalización de los Registros de Entidades Jurídicas	120.000			
	1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana			
1.5.CONSEJERÍA	Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad.				
2.VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	No se explicita ninguna normativa al respecto.			
	Datos	No se dan datos al respecto.			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres	Incremento de los conjuntos de datos que ofrezcan información desagregada por género, cuando estos estén referidos a personas, de las aplicaciones de la DGTPC	Aplicaciones de la DGTPC que recogen datos desagregados por género	30.000,00 €	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto			
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio			
	Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	Se pretende mostrar la variable sexo en las aplicaciones de la que es responsable la DGTPC y mostrar esta variable en los conjuntos de datos de los que se pueda explotar esta variable.				

<p>.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad</p> <p>Ámbito internacional y europeo.</p> <p>Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, cuya competencia principal es la supervisión del cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con las mujeres y las niñas, firmado por España en 1980 y ratificado en 1984.</p> <p>Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3). PROMOCION DE LA IGUALDAD</p> <p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 y el artículo 8 del TFUE. eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través «integración de la dimensión de género»).</p> <p>Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.</p> <p>Consejo de Europa: Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para la prevención y lucha contra el sexismo (27 de marzo de 2019), entre las que se identifican los marcos normativos que sustentan esta Recomendación y en la que se define el sexismo, incluido el discurso de odio sexista. Aporta directrices para la prevención y medidas para su aplicación. Herramientas generales para su abordaje (legislación y políticas, medidas de sensibilización) y medidas específicas en distintos sectores, incluido el sector público.</p> <p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, de Desarrollo Sostenible se centra en los objetivos de igualdad "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas").</p> <p>Ámbito estatal.</p> <p>Acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, en 1995, a partir de los cuales es necesario transversalizar el principio de igualdad a las distintas políticas públicas y donde la igualdad de género se convierte en resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación, y revisados en los actos de Beijing+20, en 2014.</p> <p>Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p> <p>Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de4 Autonomía de Canarias- Pacto de estado -español- contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, para establecer medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.</p> <p>Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ámbito europeo</p> <p>DIRECTIVA (UE) 2019/1024 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a los datos abiertos y la reutilización de la información del sector público</p> <p>Ámbito estatal.</p> <p>Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público.</p> <p>Ley 19/20013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.</p> <p>Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación</p> <p>Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.</p> <p>Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.</p> <p>Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>

	<p>Ley 5/2010, de 21 de junio, Canaria de Fomento a la Participación Ciudadana. Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública. Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias. Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias. Ley 10/1990, de 23 de mayo, de Colegios Profesionales. Ley 5/2012, de 25 de octubre, por la que se regulan las Reales Academias de Canarias y las de nueva creación. Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales El Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior 2021-2025 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016 Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático Integrar del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (artículo 4 Ley 3/2007) y en los principios generales que informan la actuación de las AAPP (artículo 4 Ley 1/2010) (y ambos recogidos en el artículo 145 Ley Orgánica 1/2018) Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad (artículo 11 Ley 3/2007 y artículo 145 Ley Orgánica 1/2018), igualdad que deberá garantizar los poderes públicos canarios con medidas específicas (artículo 17 Ley Orgánica 1/2018) Garantizar un <u>uso no sexista del lenguaje</u> (artículo 14.11 Ley 3/2007 y artículo 10 Ley 1/2010) Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres como <u>objetivo transversal</u> de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas (artículo 15 Ley 3/2007 y artículo 5 Ley 1/2010)) <u>Integrar el enfoque de género a los sistemas de información</u>: incluyendo variable sexo en estadísticas, encuestas, toma de datos, realización de análisis introduciendo indicadores de género; incorporar el enfoque de género en informes, estudios, investigaciones, etc...; y explotar los datos de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones y necesidades. (artículo 20 Ley 3/2007 y artículo 11 Ley 1/2010) Cooperar con la Administración General del Estado para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias (artículo 21 Ley 3/2007) Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (artículo 33-35 Ley 3/2007 y artículo 13 Ley 1/2010) Respetar y promover la igualdad en la <u>comunicación institucional</u> (artículo 41 Ley 3/2007, artículo 10 Ley 1/2010 y artículo 19.1 Ley 5/2010) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (artículo 51 Ley 3/2007) Informes de evaluación de impacto de género (artículo 6 Ley 1/2010) Enfoque de género en los presupuestos (artículo 9 Ley 1/2010) <u>Representación equilibrada</u> de los órganos directivos y colegiados (artículo 12 Ley 1/2010) Los instrumentos de participación ciudadana <u>promoverán la igualdad de representación</u> de mujeres y hombres (artículo 17.3 Ley 5/2010) <u>Promoción del asociacionismo de mujeres</u> (artículo 145 Ley Orgánica 1/2018) No apoyo económico a las asociaciones que por su funcionamiento discriminen por razón de sexo (artículo 4 Ley Orgánica 1/2002 y 41.4 Ley 4/2013)</p>
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención No se dispone de datos concretos que se puedan explotar.</p>

LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>No se pueden aportar puesto que en unos casos se carece del dato y en otros el dato no es explotable de momento</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>La información que se tiene en datos abiertos depende de los aplicativos desde los que obtiene la información que no suelen depender de la Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana.</p> <p>Respecto de las aplicaciones propias de la DGTPC la mayoría no tienen el campo sexo ni el campo fecha de nacimiento y aquellas que recogen el campo sexo no están preparadas para su explotación, o no están cumplimentadas.</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No se pueden aportar puesto que en unos casos se carece del dato y en otros el dato no es explotable de momento.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Alinear las aplicaciones de la DGTPC con los objetivos de visualización de la variable sexo.	Realización de un análisis sobre el estado de las aplicaciones de la DGTPC respecto de sus deficiencias para la visualización de datos en materia de perspectiva de género	Núm. de deficiencias detectadas	
	Implementación de las mejoras concretas que se derivan del estudio	% de mejoras incorporadas	
	Implementación de la versión piloto del Cuadro de Mandos para la Transparencia y la Apertura de datos: asociaciones, fundaciones, cooperativas de trabajos y RSAIP	Grado de presencia de la variable sexo en el Cuadro de Mandos	

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	922A ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y GOBIERNO ABIERTO		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			180.186,00 €			
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	El presente programa recoge, en el ámbito de las relaciones interadministrativas generales, las competencias que corresponden a la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Transparencia atribuida por el ordenamiento jurídico, relativas, entre otras, al régimen local, juegos y apuestas, actividades clasificadas y espectáculos públicos y protección de animales.					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	226.06, Reuniones, cursos y conferencias.		1.642 €			
	227.06, Estudios, trabajos técnicos y honorarios profesionales.		18.934 €			
	227.10 Estudios y Proyectos de Investigación.		1680 €			
1.4. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y TRANSPARENCIA					
1.5. CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres				
	Datos	Si bien en la memoria del programa presupuestario no se relacionan de forma pormenorizada datos en materia de igualdad, en lo que respecta a las acciones formativas promovidas por este centro directivo se procurará alcanzar un impacto positivo; si bien, de los escasos datos que se disponen, se constatan escasas desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en la asistencia a cursos y conferencias, como en la impartición de los mismos. En todo caso, dichos datos se corroborarán a través de los oportunos indicadores, verificando, entre otros, los siguientes extremos: Número de asistentes a jornadas y cursos: mujeres/ hombres; número de ponentes y profesores: mujeres / hombres.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		

<p>2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Positivo</p> <p><input type="checkbox"/> Negativo</p>	<p><input type="checkbox"/> Alto</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> x Medio</p> <p><input type="checkbox"/> Bajo</p>
<p>3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA</p>		
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<p>Partiendo de que el programa presupuestario 922A es pertinente al género con incidencia indirecta en la igualdad, a continuación se relacionan diversos subconceptos económicos que bien resultan indirectamente sensibles a la dimensión de género o que afectan indirectamente a las personas: 226.06, Reuniones, cursos y conferencias; 227.06, Estudios, trabajos técnicos y honorarios profesionales; y 227.10 Estudios y Proyectos de Investigación.</p> <p>En los cursos, reuniones y conferencias que se pretenden impartir en el año 2022 en materia de régimen local, dirigidos principalmente a empresas, personal y responsables de la Administraciones públicas, la perspectiva de género tendrá un carácter transversal que permitirá su presencia en todas ellas.</p> <p>Asimismo, en las licitaciones públicas vinculadas a estudios y trabajos técnicos, se seguirán las directrices para la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación pública, aprobadas por acuerdo del Gobierno de Canarias de fecha 19 de septiembre de 2016, incluyendo criterios de adjudicación y condiciones especiales de ejecución de los contratos tendentes a salvaguardar la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Este centro directivo pretende incluir como eje transversal y fundamental de las políticas públicas de su competencia, la perspectiva de género como elemento activo y dinamizador, en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI.</p> <p>En esta línea, la Viceconsejería integrará de forma activa la perspectiva de género, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas y en la definición de sus políticas públicas, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas o indirectas por razón de género y cumplirá la obligación legal de incorporar de forma efectiva, en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que promueva, el objetivo de la igualdad de género. Así para el ejercicio 2022 desde este Centro Directivo se prevé tramitar diferentes iniciativas normativas en las materias de régimen local y de juegos y apuestas.</p> <p>Todas las iniciativas normativas que se impulsen por este centro directivo redactarán sus preceptos utilizando un lenguaje no sexista, contribuyendo a la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	
<p>3.2. NORMATIVAY PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad <u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</u> <i>Artículo 4</i> Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas <i>Artículo 5</i> Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo <i>Artículo 11</i> Acciones positivas <i>Artículo 14</i> Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos <i>Artículo 15</i> Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres <i>Artículo 19</i> Informes de impacto de género <i>Artículo 20</i> Adecuación de las estadísticas y estudios <i>Artículo 21</i> Colaboración entre las Administraciones públicas <i>Artículo 33</i> Contratos de las Administraciones públicas <i>Artículo 35</i> Subvenciones públicas <i>Artículo 41</i> Igualdad y publicidad <i>Artículo 48</i> Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo</p>	

	<p><i>Artículo 51</i> Criterios de actuación de las Administraciones públicas <i>Artículo 69</i> Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios <i>Artículo 70</i> Protección en situación de embarazo. <u>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</u> <i>Artículo 6</i> Informe de evaluación de impacto de género <i>Artículo 7</i> Estrategia de igualdad de género <i>Artículo 30</i> Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias <i>Artículo 73</i> Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro <i>Artículo 74</i> Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.</p>		
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales No se constatan, s.e.u.o., en relación al programa que nos ocupa, leyes sectoriales que contengan mandatos de igualdad.</p>		
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No se identifican acciones que incidan directamente en la eliminación de las desigualdades en el ámbito de este programa.</p>		
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas <input checked="" type="checkbox"/> Introducción de cláusulas de igualdad en todos los procedimientos de licitación que se lleven a cabo en el ejercicio 2022. <input checked="" type="checkbox"/> Reconfiguración de los registros públicos a efectos de que éstos puedan manejar datos desagregados por sexo. Se procurará que los datos vinculados al Registro General del Juego de la CAC estén desagregados por sexo. <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista, con carácter general, en toda la actuación administrativa, y en particular, en los procedimientos de elaboración normativa.</p>		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Formación- De los escasos datos obrantes en este centro directivo no se desprenden desigualdades sustanciales en materia de formación.</p>		
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Del análisis de los escasos datos obrantes en este centro directivo no se constatan brechas significativas en este programa.</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Se carece de suficientes datos desagregados referidos a las materias objeto de formación</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se constatan.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No resulta preciso.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	La consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad del siglo XXI, utilizando para ello aquellos subconceptos económicos del programa presupuestario que lo permitan.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No resulta preciso reformular objetivo alguno.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	931 B ASUNTOS LA CON LA UNIÓN EUROPEA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				549.689,00 €		
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	El objetivo general de este programa es la defensa de los intereses de Canarias ante la Unión Europea, especialmente, la preservación y mejora de su régimen específico de integración, en aplicación y desarrollo del artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que se traduce en una aplicación diferenciada (bien por modulación, bien por excepción, bien por derogación) de la normativa europea.					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	FUCAEX: GASTOS CORRIENTES ACCIÓN EXTERIOR			235.760		
	BECAS PRÁCTICAS Y CURSOS PERFECC. TEMAS EUROPEOS			45.777		
	BECAS DE FORMACIÓN EN CENTROS ACADÉMICOS			62.000		
	FUCAEX: GASTOS INVERSIÓN ACCIÓN EXTERIOR					3.600
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS EUROPEOS					
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE HACIENDA, PRESUPUESTOS Y ASUNTOS EUROPEOS					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	<p>Mandatos generales y específicos en las Leyes y planes de igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 5.- Transversalidad de género. - Artículo 9.- Enfoque de género en el Presupuesto. - Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. - Artículo 13.- Contratación Pública - Artículo 14.- Ayudas y subvenciones - Artículo 64.- Participación en ámbitos económicos <p>Mandatos sectoriales de igualdad.</p> <p>Reglamento (UE) Nº 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo</p>				

		<p>Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo:</p> <p>-Artículo 7.- Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p>
	<p>Datos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación <p>Las actuaciones correspondientes a este programa se centran en la consecución de los siguientes objetivos temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensa y la promoción del régimen específico de integración de Canarias en la Unión Europea (UE), en aplicación y desarrollo del artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), a articular mediante dos tipos de actuaciones íntimamente relacionadas: <ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones dirigidas al reconocimiento y profundización del especial régimen de integración de Canarias en la UE como RUP, orientadas esencialmente a la negociación de un marco jurídico ventajoso a nivel europeo, a partir del cual otros centros directivos puedan desarrollar sus políticas sectoriales contando con instrumentos favorables y con una normativa europea de aplicación modulada que tiene en cuenta la realidad de la ultraperiferia; • Actuaciones destinadas a la defensa de los intereses canarios en la participación en asuntos europeos como cualquier otra Comunidad Autónoma española. - Garantizar la compatibilidad de las ayudas concedidas por el Gobierno de Canarias con las normas europeas del Derecho de la Competencia, informando, prestando apoyo técnico a los departamentos del GobCan sobre el adecuado cumplimiento de la normativa de la UE en materia de ayudas de estado. - Ejercer la Autoridad de gestión del Programa de Cooperación Territorial Interreg MAC (Madeira-Azores-Canarias), en el marco de la cooperación territorial europea y la política de vecindad de la UE, con el objetivo de mejorar la inserción regional de Canarias en su espacio geográfico y el refuerzo de las relaciones con sus países vecinos, así como la internacionalización de la economía canaria. - Formar a profesionales familiarizados con las instituciones, el derecho y la economía europeos, mediante la concesión de becas destinadas a la formación de postgrado de profesionales en el ámbito de las instituciones, el derecho y la economía europeos en centros oficiales de formación superior de la UE, así como la formación práctica en dichos asuntos en la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas.

- Apoyar desde una perspectiva administrativa horizontal todas las actuaciones en esta materia, mediante la financiación, a través de la Fundación Canaria para la Acción Exterior (FUCAEX) como entidad instrumental del Gobierno, de los gastos de mantenimiento y de equipamiento de la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas, baluarte de la defensa de los intereses de Canarias ante las instituciones europeas.

Las personas destinatarias de este programa son, por tanto, todos los sectores de población del Archipiélago canario, englobando a toda la ciudadanía en su conjunto a través de políticas generales, tanto personas físicas que acceden a actividades formativas de especialización, como personas jurídicas (empresas, instituciones, organizaciones empresariales, etc.) que acceden a los programas e incentivos de la Unión Europea, del Gobierno de España o del de Canarias que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades de la ciudadanía y el empresariado de Canarias como región ultraperiférica.

En particular, en relación con el objetivo referido al **impulso de la formación** de postgrado de profesionales en el ámbito de las instituciones, el derecho y la economía europeos, así como la formación práctica en la Delegación del Gobierno en Bruselas, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de la distribución por sexos de las becas gestionadas por esta DG en los últimos once años.

Como resultado del análisis efectuado, hemos constatado que no solo no hay un sesgo por razón de género en la asignación de las mismas que perjudique a las mujeres, sino más bien al contrario, son éstas las que, con arreglo a los criterios de mérito y capacidad establecidos en las bases de las convocatorias, resultan beneficiarias de forma mayoritaria, tanto en la modalidad de formación académica (59,38% de mujeres) como en la modalidad de formación práctica en la Delegación de Bruselas (76,92 de mujeres), conforme el detalle que se expone a continuación:

PERSONAS BENEFICIARIAS BECAS FORMACIÓN ACADÉMICA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% ♀ sobre total
2010	2	1	3	66,67%
2011	2	1	3	66,67%
2012	1	1	2	50,00%
2013	1	1	2	50,00%
2014	1	1	2	50,00%
2015	1	2	3	33,33%
2016	1	2	3	33,33%
2017	2	1	3	66,67%
2018	3	0	3	100,00%
2019	1	1	2	50,00%
2020	2	1	3	66,67%
2021	2	1	3	0,66666667
TOTALES	19	13	32	59,38%

PERSONAS BENEFICIARIAS BECAS FORMACIÓN PRÁCTICA				
AÑO	Mujeres	Hombres	Total	% ♀ sobre total
2010	1	0	1	100,00%
2011	0	1	1	0,00%
2012	1	0	1	100,00%
2013	1	0	1	100,00%
2014	1	0	1	100,00%
2015	1	0	1	100,00%
2016	0	0	0	
2017	0	1	1	0,00%
2018	1	0	1	100,00%
2019	0	1	1	0,00%
2020	2	0	2	100,00%
2021	2	0	2	100,00%
TOTALES	10	3	13	76,92%

A la vista de los resultados obtenidos tras el análisis realizado, podemos afirmar en consecuencia que se trata, de un campo de actuación en donde no existe un sesgo diferenciado por razón de género, ya que, tanto las políticas generales como el acceso a los recursos disponibles no depende de factores de índole de género, sino de criterios de mérito y capacidad.

- *Representación*

Representación o presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones, en particular en la conformación del tribunal / comité de selección se tiene en cuenta la paridad de la representación por géneros.

- *Formación y empleo*

Los recursos asociados a las acciones de formación que se llevan cabo se asignan en atención a criterios de mérito y capacidad, sin que se haya detectado como se ha señalado actuaciones en las que exista un sesgo diferenciado por razón de género.

- *Reconocimiento*
- *Imagen, roles y estereotipos*
- *Grado de compromiso con la igualdad.*

El programa mantiene su apuesta decidida por continuar fomentando el reconocimiento de las singularidades de Canarias como región ultraperiférica de la Unión Europea que redunde en beneficio de toda la sociedad canaria y la formación e información general y especializada dirigida a capacitar a profesionales de Canarias en asuntos europeos, en donde no se detectan desigualdades por razón de igualdad de género.

Se pretende seguir avanzando en realizar una equilibrada difusión de los servicios que se ofrecen, cuidando el uso de un lenguaje no sexista y velando por que se utilicen canales de comunicación que garanticen la llegada del

		mensaje por igual a todas las personas potenciales destinatarias.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		Fomentar la especialización de jóvenes de Canarias con titulación universitaria en el proceso de integración europea a través de becas para formación en instituciones académicas en el extranjero, y de prácticas en la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas con el objetivo de contar en nuestra Comunidad Autónoma con profesionales especializados en el Derecho y la Economía europea, a partir del mérito y capacidad de las personas seleccionadas.	Número de mujeres y hombres beneficiarios/as de las subvenciones	Proyecto de becas de prácticas y cursos de perfeccionamiento en temas europeos: dotación presupuestaria: 45.777 € Proyecto de becas de formación en centros académicos: dotación presupuestaria: 62.000,00 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad			
	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: -Artículo 5.- Transversalidad de género. -Artículo 9.- Enfoque de género en el Presupuesto. -Artículo 10.- Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad. - Artículo 12.2 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. -Artículo 14.- Ayudas y subvenciones -Artículo 64.- Participación en ámbitos económicos			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático			
	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de igualdad o transversales: composición equilibrada de órganos por sexo: Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. 			

	<ul style="list-style-type: none"> ● Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas, préstamos... ● Uso de lenguaje no sexista ● Desagregación de datos por sexo 		
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención		
	- Número de personas solicitantes de las becas		
	- Número de personas que se presentan a las pruebas selectivas		
	- Número de personas beneficiarias de las becas.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.		
	No existe brecha de género		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Incidir en la comunicación y difusión de la información relativa a los asuntos europeos y a las becas de formación, de forma inclusiva.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1.NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	931C PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.580.832ROS		
1.2.FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad de este programa es impulsar, apoyar y elaborar la planificación y programación del ingreso y gasto público autonómico y la coordinación de la gestión de los fondos provenientes de la Unión Europea y del Estado.</p> <p>Por la naturaleza de sus funciones el programa tiene un carácter horizontal y de permanencia en el tiempo y sus objetivos específicos y temporales se adaptan a las prioridades y opciones de Gobierno en la materia.</p> <p>Los objetivos específicos para el ejercicio 2022 son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el marco normativo presupuestario que recoja la presupuestación orientada a resultados. • Implantar la Ficha presupuestaria orientada a resultados. • Diseñar e Implantar el aplicativo informático de elaboración de POR. • Impulsar el cambio cultural de la organización. 					
1.3.SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	06610009 (640,03) "Aplicaciones Informáticas" 15600117 (640,20 y 640,99) "Asistencia técnica"					
1.4.CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	D.G. PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS					
1.5.CONSEJERÍA	CONSEJERÍA DE HACIENDA, PRESUPUESTOS Y ASUNTOS EUROPEOS.					
2.VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	La memoria se realiza según lo dispuesto en la Orden de 12 de julio de la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, por la que se dictan normas para la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, se hace especial hincapié en la necesidad de la presupuestación por género, así los art. 9.1.a), 9.1.b), 9.2 y Anexo 9 de la citada Orden al recoger el contenido de las memorias de programas y secciones incide en la necesidad de establecer objetivos de impacto				

		positivo, abordar la situación de mujeres y hombres, delimitar acciones transversales o específicas para el logro de la igualdad e indicadores para su seguimiento.
	Datos	En el objetivo "Implementar la política presupuestaria del Gobierno". Actuación: 5: Elaboración de la documentación complementaria de los Presupuestos Generales de la CAC para 2023: Informe de evaluación del Impacto de Género de los Presupuestos Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias , Informe Económico-Financiero.
	Objetivos	Presupuestar en género, Concienciar sobre la importancia de presupuestar teniendo en cuenta la perspectiva de género.
	Acciones	<p>Se modifica la presente Orden de elaboración de presupuestos, en cuanto a que exista una coherencia entre las memorias de los programas y de las secciones con la memoria de impacto de género de los Departamentos del Gobierno de Canarias, según los programas seleccionados.</p> <p>Se señalan instrucciones, en la propia Orden, respecto a la cumplimentación del informe de Evaluación de Impacto de Género 2022.</p> <p>Se señala, en aplicación de la Ley Canaria de Igualdad, 1/2010, de 26 de febrero, las áreas prioritarias de actuación en este ámbito. Por su parte, el Acuerdo de Gobierno, de fecha 22 de julio de 2021, por el que se establecen las directrices para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad para 2022, establece como prioridades de presupuestación, entre otras, el fomento de la igualdad de género.</p> <p>Continúa la colaboración con Instituto de igualdad y la participación colaborativa en los actos formativos que pretenden impulsar la presupuestación en impacto de género, así como los grupos de trabajo creados para avanzar hacia la generalización de esta metodología.</p>
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
3.1 DESCRIPCIÓN	Hacer frente a los gastos de la Dirección General, especificar en cuanto a gastos generales, financieros y de inversión y fomentar el enfoque de género en la presupuestación pública.	

<p>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad LEY 1/2010 de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. Título I. La transversalidad en las políticas públicas. El enfoque de género en el presupuesto (Art. 6 y Art. 9)</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Decreto 145/2010, de 11 de octubre, por el que se crea la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (BOC 210, de 25.10.2010): Emitir el informe de evaluación de impacto de género sobre el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias. ORDEN de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022: atender al criterio de transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incorporando el enfoque de género de los presupuestos (Art.2), incluir la igualdad de género en distintos apartados de la memoria de los programas presupuestarios y secciones (Art. 9), evaluar el impacto de género de los programas presupuestarios según modelo (Anexo 8).</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Estrategia Canaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2020: Eje estratégico A.- implantación de la transversalidad de género en la Administración de la CAC: A.3.2. Llevar a cabo la evaluación del impacto de género en presupuestos públicos a fin de contribuir a la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres; A.8.1. Crear y regular la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, realizar auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la CAC.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria. • Generación y tratamiento de información y datos útiles para el análisis de género. • Estudios e Informes que permitan visibilizar los avances en la situación y posición de las mujeres en el ámbito de intervención. • Acciones de capacitación, formación e implicación del personal de la Administración de la CAC implicado, sobre la importancia de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación presupuestaria. • Difusión del proceso de mejora en la planificación presupuestaria de la CAC incorporando el enfoque de género. • Promoción de un uso no sexista del lenguaje y seguimiento de su cumplimiento en la redacción de las memorias de los programas presupuestarios.
<p>3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Los indicadores se articulan en torno a 4 ejes de análisis <u>Eje I. Mandatos normativos:</u> Obligaciones respecto a la igualdad en la Orden por las que se dictan las normas de elaboración y estructura de los Presupuestos Generales de la CAC del ejercicio 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de menciones que obligan a transversalizar la perspectiva de género: • Nº de modificaciones para integrar la perspectiva de género en la Orden. <p><u>Eje II. Informes de evaluación del impacto de género por programa del ejercicio 2021:</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de centros gestores que elaboran informes de evaluación de impacto de género. • Porcentaje de informes que identifican mandatos normativos de igualdad. • Porcentaje de informes que incorporan objetivos de igualdad o transversalizan la igualdad en los objetivos. • Porcentaje de informes que contienen acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad. • Porcentaje de informes que contienen indicadores desagregados por sexo referido a personas. • Porcentaje de informes que proponen recomendaciones de cambio. <p><u>Eje III. Presencia de la igualdad en las Memorias de los programas presupuestarios del ejercicio 2021:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas presupuestarios que mencionan los mandatos normativos de igualdad. • Porcentaje de programas presupuestarios que incorporan objetivos de igualdad o transversalizan la igualdad en los objetivos. • Porcentaje de programas presupuestarios que contienen medidas o acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad. • Porcentaje de programas presupuestarios que contienen datos e indicadores útiles para el análisis de género. <p><u>Eje IV. Evaluación del impacto de género de los presupuestos de la CAC para 2021:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas presupuestarios que tendrán un efecto positivo en la igualdad. • Porcentaje de gasto con efecto directo en la igualdad. • Porcentaje de gasto que mejora la calidad de vida de las mujeres.
	<p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.</p> <p>Más que a brechas, lo que es pertinente considerando la naturaleza transversal de este programa, es aportar la información disponible relativa a los anteriores indicadores, referidos al pasado ejercicio y que se toman como línea de base (diagnóstica) sobre la que realizar futuras comparaciones:</p> <p>Eje I. Mandatos normativos: Obligaciones respecto a la igualdad en la Orden por las que se dictan las normas de elaboración y estructura de los Presupuestos Generales de la CAC del ejercicio 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de menciones que obligan a transversalizar la perspectiva de género: 3 (Art. 2, 9.1.a y 9.1b). • Nº de modificaciones para integrar la perspectiva de género en la Orden: 2 (Art. 9.1.b y Anexo 9). <p>Eje II. Informes de evaluación del impacto de género por programa del ejercicio 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de centros gestores que elaboran informes de evaluación de impacto de género: 86. • Porcentaje de informes que identifican mandatos normativos de igualdad: 72% • Porcentaje de informes que incorporan objetivos de igualdad o transversalizan la igualdad en los objetivos: 44% • Porcentaje de informes que contienen acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad: 40% • Porcentaje de informes que contienen indicadores desagregados por sexo referido a personas: 26.7% • Porcentaje de informes que proponen recomendaciones de cambio. <p>Eje III. Presencia de la igualdad en las Memorias de los programas presupuestarios del ejercicio 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas presupuestarios que mencionan los mandatos normativos de igualdad: 33%. • Porcentaje de programas presupuestarios que incorporan objetivos de igualdad o

	<p>transversalizan la igualdad en los objetivos:31%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas presupuestarios que contienen medidas o acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad:34%. • Porcentaje de programas presupuestarios que contienen datos e indicadores útiles para el análisis de género: 19% (aportan datos), 27% (especifican indicadores de igualdad) <p>Eje IV. Evaluación del impacto de género de los presupuestos de la CAC para 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas presupuestarios que tendrán un efecto positivo en la igualdad: 78% • Porcentaje de gasto con efecto directo en la igualdad:43% • Porcentaje de gasto que mejora la calidad la calidad de vida de las mujeres
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Referencias más explícitas a la incorporación del análisis del impacto género en los objetivos de las memorias sobre el marco normativo y la ficha presupuestaria orientada a resultados y en las actuaciones, concretamente de transversalidad.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Más que desigualdades entre mujeres y hombres, y de acuerdo con un enfoque de transversalidad, lo que es relevante para este programa presupuestario son los déficits en cuanto a integración de la igualdad de género en los presupuestos públicos de la CAC.</p> <p>En concreto, es pertinente aludir a cuestiones como las siguientes cuestiones específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La necesidad seguir incrementando el alcance del procedimiento de EIGP, hasta cubrir la totalidad de los centros implicados en programas que se han definidos como susceptibles de realizar una evaluación de su impacto de género, 2. Asegurar el ajuste total al formato de informe establecido, así como el cumplimiento de las normas de uso no sexista del lenguaje en la redacción de las Fichas y las memorias de los programas presupuestarios, como indicador de su compromiso con las bases de este modelo de análisis del presupuesto. 3. Lograr la correcta identificación de los mandatos normativos en materia de igualdad aplicables a cada uno de los programas presupuestarios pertinentes. 4. Mejorar la forma en que los centros gestores disponen y usan los datos, así como su análisis desde la perspectiva de género, cuestión que sigue mostrándose como una clara asignatura pendiente. 5. Avanzar en el incremento de la presencia de la igualdad en los programas presupuestarios, de manera que se incluyan y visibilicen sus objetivos y actuaciones en este ámbito. 6. Lograr una evaluación del impacto de género de los programas más realista y coherente con la presencia de la igualdad entre mujeres y hombres en ellos, como punto de partida útil para iniciar mejoras hacia una mayor (y mejor) incorporación del enfoque de género a los programas presupuestarios. 7. Contar con información fiable que nos permita realizar cálculos cada vez más realistas de la contribución del diseño (impacto de género potencial) del presupuesto público a la igualdad entre mujeres y hombres.

	<p>8. En este mismo sentido, pero yendo más allá, avanzar en la posibilidad de comprobar su contribución "real" (impacto de género efectivo), analizando los efectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres de su ejecución y resultados.</p> <p>Globalmente considerados, los datos muestran avances importantes, pero todavía reflejan una insuficiente contribución de los presupuestos públicos de la CAC a la igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	En principio, no es necesario incluir ninguna otra legislación, sino seguir trabajando en la incorporación, año a año, de la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector y eje transversal de la normativa en materia de planificación presupuestaria, concretamente en los objetivos del programa.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Más que desigualdades, y de acuerdo con el enfoque de transversalidad comentado más arriba, lo que se aborda con este programa presupuestario son los déficits en cuanto a integración de la igualdad de género en los presupuestos públicos de la CAC. En este sentido, puede ser más pertinente considerar los detectados en el pasado ejercicio (véase apdo. 3.3.2.) y que conforman el panorama general de partida a partir del cual priorizar los objetivos que habría que abordar en el siguiente ejercicio presupuestario, y que son los que se especifican a continuación.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el marco normativo presupuestario que recoja la presupuestación orientada a resultados y el análisis del impacto de género de los mismos • Implantar la Ficha presupuestaria orientada a resultados y al análisis de impactos • Diseñar e Implantar el aplicativo informático de elaboración de POR e IG. 		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA:
Objetivo 1. Lograr la total integración del procedimiento de evaluación del impacto de género en el nuevo modelo de presupuestación orientado a resultados.	1.1. Adaptación del diseño de las fichas de la memoria presupuestaria para incluir en ellas la evaluación del impacto de género.	Ficha adaptada	30.000€
	1.2. Realización de acciones de capacitación y difusión para que los centros gestores conozcan y dominen el procedimiento de evaluación del impacto de género con la adaptación propuesta.	Número de acciones formativas realizadas % de centros gestores implicados que han participado en dichas acciones.	
Objetivo 2 Evidenciar las mejoras impulsadas en los programas presupuestario a partir del procedimiento de evaluación de su impacto de género, a través de un sistema de seguimiento y de su implantación.	2.1. Puesta en marcha del sistema de seguimiento de la implantación de las mejoras que se proponen en materia de integración del enfoque de la igualdad de género a los programas presupuestarios.	Implantación del sistema. Nº de reuniones de seguimiento x DG Grado de ejecución de las acciones previstas Presupuesto destinado	
Objetivo 3. Avanzar en el proceso de integración del enfoque de la igualdad de	3.1. Dar continuidad al proyecto de transversalidad de género en los presupuestos públicos, incorporando a más programas en el	Número de nuevos programas incorporados al	

género en los programas presupuestarios.	mismo.	proyecto. Mejoras identificadas en los indicadores de integración del enfoque de género en los programas presupuestarios participantes.
--	--------	--