

ANEXO II.

INFORMES DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	112A "TRIBUNALES DE JUSTICIA"	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		21.088.000€				
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>Se pretende fijar proyectos económicos y sociales a corto y largo plazo en los que se utilice y potencie los recursos disponibles para la mejora de la justicia, los servicios de asistencia jurídica gratuita y otros aspectos claves del sistema de justicia, así como otras necesidades cruciales.</p> <p>De igual forma conviene resaltar la incidencia de este programa en la mejora de la valoración del derecho a la igualdad de género y a la no discriminación garantizando su avance y progresión paulatina, lo que incluye elevar los recursos disponibles, y para ello su mejora, asignación y ejecución.</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 y divulgación de los servicios de mediación intra y extrajudicial (mediación familiar). 					
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 AJG Víctimas Violencia de Género			2.500.000		
	084G0513 Impulso a la Mediación			60.000		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA					
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 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, psicológica y psicosocial	355.000
		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 familiar	60.000
Mejora del Registro de Mediadores		Introducir variantes por sexo		
Divulgación Servicio Mediación Familiar		Campaña divulgación		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo		<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> X Medio <input checked="" type="checkbox"/> Bajo	
	<input checked="" 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 y divulgar 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.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ámbito estatal: 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 Ámbito autonómico: 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 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> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Reequilibrar y fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la justicia desarrollando tipologías que se mencionan en el punto siguiente.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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 psicológica y 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 sus ámbitos 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....</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>1. Participación:</p> <p>1.1. Profesionales ejercientes de los Colegios Profesionales de Canarias.</p> <table border="1" data-bbox="376 1066 1347 1485"> <thead> <tr> <th>Turno de oficio</th> <th>Total adscritos</th> <th>mujeres</th> <th>hombres</th> <th>brecha de género</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colegios de Abogados</td> <td>2.117</td> <td>1.095</td> <td>1.022</td> <td>- 3,45</td> </tr> <tr> <td>Colegios de Procuradores</td> <td>402</td> <td>300</td> <td>102</td> <td>-49,25</td> </tr> <tr> <td>Asistencia Jurídica Gratuita</td> <td>Total adscritos</td> <td>mujeres</td> <td>hombres</td> <td>brecha de género</td> </tr> <tr> <td>Colegios de Abogados</td> <td>1.950</td> <td>1.013</td> <td>937</td> <td>- 3,90</td> </tr> <tr> <td>Asistencia al detenido</td> <td>Total adscritos</td> <td>mujeres</td> <td>hombres</td> <td>brecha de género</td> </tr> <tr> <td>Colegios de Abogados</td> <td>1.950</td> <td>1.013</td> <td>937</td> <td>- 3,90</td> </tr> <tr> <td>Servicio Orientación Jurídica</td> <td>Total adscritos</td> <td>mujeres</td> <td>hombres</td> <td>brecha de género</td> </tr> <tr> <td>Colegios de Abogados</td> <td>1.118</td> <td>649</td> <td>469</td> <td>- 16,10</td> </tr> </tbody> </table> <p>1.2. Datos de población atendida</p> <table border="1" data-bbox="376 1518 1347 1803"> <thead> <tr> <th>Población atendida</th> <th>Total</th> <th>mujeres</th> <th>hombres</th> <th>brecha de género</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colegios de Abogados</td> <td>7.674</td> <td>4.088</td> <td>3.586</td> <td>- 6,54</td> </tr> <tr> <td>Población inmigrante</td> <td>Total</td> <td>mujeres</td> <td>hombres</td> <td>brecha de género</td> </tr> <tr> <td>De 16 años o más</td> <td>231.322</td> <td>104.726</td> <td>126.596</td> <td>9,45</td> </tr> <tr> <td>Población reclusa</td> <td>Total</td> <td>mujeres</td> <td>hombres</td> <td>brecha de género</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>3.494</td> <td>216</td> <td>3.278</td> <td>87,64</td> </tr> </tbody> </table>	Turno de oficio	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género	Colegios de Abogados	2.117	1.095	1.022	- 3,45	Colegios de Procuradores	402	300	102	-49,25	Asistencia Jurídica Gratuita	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género	Colegios de Abogados	1.950	1.013	937	- 3,90	Asistencia al detenido	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género	Colegios de Abogados	1.950	1.013	937	- 3,90	Servicio Orientación Jurídica	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género	Colegios de Abogados	1.118	649	469	- 16,10	Población atendida	Total	mujeres	hombres	brecha de género	Colegios de Abogados	7.674	4.088	3.586	- 6,54	Población inmigrante	Total	mujeres	hombres	brecha de género	De 16 años o más	231.322	104.726	126.596	9,45	Población reclusa	Total	mujeres	hombres	brecha de género	Canarias	3.494	216	3.278	87,64
Turno de oficio	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Colegios de Abogados	2.117	1.095	1.022	- 3,45																																																																								
Colegios de Procuradores	402	300	102	-49,25																																																																								
Asistencia Jurídica Gratuita	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Colegios de Abogados	1.950	1.013	937	- 3,90																																																																								
Asistencia al detenido	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Colegios de Abogados	1.950	1.013	937	- 3,90																																																																								
Servicio Orientación Jurídica	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Colegios de Abogados	1.118	649	469	- 16,10																																																																								
Población atendida	Total	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Colegios de Abogados	7.674	4.088	3.586	- 6,54																																																																								
Población inmigrante	Total	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
De 16 años o más	231.322	104.726	126.596	9,45																																																																								
Población reclusa	Total	mujeres	hombres	brecha de género																																																																								
Canarias	3.494	216	3.278	87,64																																																																								



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.

n este ámbito, aunque se ha avanzado en la proporción de datos por agentes implicados, hay que continuar promoviendo 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 Junta de Gobierno	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	16	7	9	12,50
Santa Cruz de Tenerife	13	6	7	7,7
Lanzarote	9	2	7	55,56
Santa Cruz de La Palma	18	9	9	0,00

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	65	46	19	- 41,54
Colegios de Procuradores	7	6	1	-71,43
Consejo Canario de Procuradores	12	11	1	- 83,33



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 (año 2021), así como los datos facilitados por los Colegios Profesionales de la Abogacía y la Procuraduría de Canarias, así como el Consejo Canario de Procuradores.

4 Otras estadística en materia de violencia de género

Datos Violencia de Género	1º Trimestre/2022	Cónyuge	Ex-Cónyuge
Ratio / Mujeres Víctimas de Violencia de Género	0,23		
Denuncia según relación de la víctima	90	56	34
Denuncias recibidas	2.155		

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 y 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 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 se deberá continuar en la búsqueda explícita de datos desagregados por sexo en 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 de datos en el portal web corporativo, se adolece de datos actualizados 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 déficits de información, incorporando nuevas medidas y adaptando nuevas funcionalidades que permitan corregir los déficits 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.
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportado Según la exposición de datos expuestos, se deducen desigualdades, concretamente en el ámbito de la representación al: 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. Por el contrario, en el resto de los ámbitos y con los datos obtenidos, no se detectan en sí brecha de género.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Aunque existe normativa explícita al respecto, se deberá andar en normativa que legisle de forma exhaustiva la erradicación de perjuicios 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	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. 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. 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.		
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 Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, 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
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. Programas específicos de igualdad de género al personal de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito	30.000
Impulso a la Mediación	Análisis de las herramientas de mediación para que no contengan sesgos de género	2.1. Campañas de divulgación del Servicio de Mediación 2.2. Nº de herramientas 2.2. % de sesgos identificados y corregidos	30.000



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	112B "RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				100.000€		
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>En este caso, la comunidad autónoma con competencias de Justicia transferidas tiene un papel fundamental en la persecución de los fines transformadores que se planifiquen, por lo que, verdaderamente estamos ante la necesidad de asegurar la adecuada cooperación y coordinación de las relaciones interadministrativas.</p> <p>Asimismo, le corresponde igualmente, el 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 cabo 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>					
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		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA					
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 y asistencia a las víctimas del delito y medidas para reducir la desigualdad.				
	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
	Gestión automatizada de las subvenciones a operadores jurídicos	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 checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> X Bajo		
	<input checked="" 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.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ámbito estatal: 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. Ámbito autonómico: 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.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales 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.			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales 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			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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 ámbitos 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.			



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

❶ Participación:

1.1. Número de asistencias individualizadas
En este ámbito, en la actualidad no existe información que pueda proporcionar datos estadísticos que permitan conocer las desigualdades existentes.

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	293	193	100	- 31,74
Santa Cruz de Tenerife	202	159	43	-57,43

1.3. Profesionales adscritos al Turno de Violencia de Género Colegio de Procuradores

Colegios Procuradores Canarias	Total adscritos	mujeres	hombres	brecha de género
Las Palmas de Gran Canaria	220	156	64	- 41,82
Santa Cruz de Tenerife	182	144	38	-58,24

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.

❷ 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	6	2	- 50,00

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	3	2	1	- 33,34
Santa Cruz de Tenerife	4	4	0	- 100,00

3.2. Trabajadores integrantes del Consejo Canario de Procuradores

Total	mujeres	hombres	brecha de género
12	11	1	- 83,34

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	Evolución Índice (Datos 2020)
Colegio Abogados Las Palmas	1,51
Colegio Abogados S/C de Tenerife	3,07
Colegio Abogados Lanzarote	3,39
Colegio Abogados S/C La Palma	incumple
Colegio Procuradores Las Palmas	0,83
Colegio Procuradores S/C de Tenerife	0,06
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 Colegios Profesionales de Procuradores de Canarias y en el Consejo Canario de Procuradores.

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, advirtiéndose 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 trabajadoras adscritas a los Colegios Profesionales de Procuradores de Canarias y Consejo Canario de Procuradores.
	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 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. 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.
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportado Según la exposición de datos expuestos, se deducen desigualdades, concretamente en el ámbito de la representación al: 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. Por el contrario, en el resto de los ámbitos y con los datos obtenidos, no se detectan en sí brecha de género.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR	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.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	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. 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 análisis, seguimiento y evaluación del programa. 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.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	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.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Gestión automatizada de las subvenciones a operadores jurídicos	Establecer indicadores sobre el enfoque de género, incluyendo variables de segregación por sexo (en número o porcentaje) en datos facilitados por el Consejo Canario de Procuradores	- Cantidad de servicios a disposición de destinatarios con inclusión de la variante sexo. - Cantidad de servicios evaluados	10.000,00



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Seguridad y Emergencia – 132A	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		52.033.232,00				
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 14/2021, de 18 de marzo, (BOC n.º 62, de 25.03.2021), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad en relación con el Decreto 203/2019, de 1 de agosto (BOC n.º 149 de 05.08.2019), 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> <p>Garantizar la seguridad de los bienes de la Administración.</p> <p>Garantizar la seguridad ciudadana.</p> <p>Coordinar los cuerpos de policías locales.</p> <p>Prestar seguridad pública en parques zoológicos.</p> <p>Fortalecer la colaboración en el territorio con las administraciones locales en el ámbito de la Protección Civil y la atención de las emergencias.</p> <p>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.</p> <p>Mejorar los equipamientos de los recursos operativos del sistema de Protección Civil en Canarias.</p> <p>Reforzar la coordinación con el voluntariado de protección civil.</p> <p>Desarrollar mediante proyectos europeos del Sistema de Seguridad y Emergencias de Canarias.</p> <p>Lograr mayor grado de participación de la ciudadanía en las Administraciones Públicas para la toma de decisiones.</p> <p>Ser una administración pública innovadora y generadora de conocimiento.</p> <p>Garantizar los derechos de la ciudadanía mediante el acceso universal y en condiciones de igualdad a servicios públicos efectivos, confiables y de calidad.</p> <p>Mejorar la capacidad de reacción de los servicios públicos y la resiliencia de la sociedad ante cualquier situación adversa.</p> <p>Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la APCAC.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	()					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Seguridad y Emergencias.					
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</p>				



	<p>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 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. 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 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>
Datos	<p>Según los últimos datos disponibles el ámbito de la seguridad se trata de un ámbito profesional altamente masculinizado. En cuanto a los puestos de trabajo, el protagonismo de las mujeres se hace presente en relación con los puestos de apoyo al director (66,7%), de formación (100%), y de servicio de seguridad (100%). Por el contrario, el porcentaje de mujeres es inferior en relación con otros puestos, en concreto, en los servicios régimen jurídico y modernización (25%), y la subdirección de protección civil y emergencias (25%).</p> <p>Tomando como referencia los últimos datos publicados (Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, 2019) en la Memoria Policías Locales de Canarias, el total de recursos humanos asciende a 1.877, siendo 180 mujeres (9,6%), frente a 1.697 hombres (90,4%). Situándose aún por debajo del 10%, la incorporación de la mujer al cuerpo de la Policía Local ha aumentado, aunque muy ligeramente, dado el porcentaje registrado en 2011, el cual ascendía a un 8,1% (ISTAC, 2012).</p> <p>En relación con el ámbito de emergencias y seguridad, se ha tomado de referencia el Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA); servicio de atención inmediata para mujeres víctimas de violencia, disponible permanentemente en todas las islas las 24 horas del día, conectado con el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Instituto Canario de Igualdad (SAMV), ubicado en el CECOES 1-1-2. A este respecto, el DEMA se ha movilizado en 2.026 ocasiones durante el año 2021; un 3% más que el año 2020.</p> <p>En términos de formación profesional de los servicios relacionados con la seguridad pública, dada la diferencia según género en la plantilla vinculada a este programa, el porcentaje de mujeres que ha recibido acciones formativas asciende a un 13,5%.</p> <p>Sirvan estos datos como muestra de la relevancia del programa en materia de igualdad, tanto por la formación y el servicio que se presta a la sociedad desde Seguridad y Emergencia, en materia de sensibilización, intervención, protección y asistencia, así como la paulatina incorporación de la mujer a un área caracterizada por su reducido protagonismo.</p>



	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.	Presentar desagregados por sexo los datos de las personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias de cursos de acciones formativa.	N.º de variables desagregadas por sexo disponibles.	
		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.	N.º de mujeres que han accedido directamente a las Acciones Formativas	
		Incrementar la participación de mujeres en las acciones formativas, tanto como alumnas como ponentes.	N.º de mujeres alumnas y ponentes en acciones formativas.	
		Incluir entre las acciones formativas dirigidas a las 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.	N.º de acciones formativas en materia de violencia de género, igualdad en plantillas y no discriminación.	
		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.	N.º de pliegos de contratación en el ejercicio 2022 que incluyen cláusulas de igualdad	
		Realización y publicación de una Memoria Anual de Actividad que cuente con estadísticas desagregadas por sexo.	N.º de variables desagregadas por sexo en la Memoria Anual de Actividad	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo		



3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA**3.1 DESCRIPCIÓN**

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.

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.

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).

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>3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA</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> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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> <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> <p>“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.</p> <p>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.</p> <p>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.”</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> <p>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.</p> <p>b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.</p> <p>c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.</p> <p>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.</p> <p>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.</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 autonómico de Protección Civil y Seguridad Ciudadana.</p> <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): "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> <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> <p>Eje estratégico A. Implantación de la transversalidad de género en la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Eje estratégico D. Prevención y eliminación de la violencia de género.</p> <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</p>
--	--



	<p>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 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 a la implantación del sistema simplificado de programación y dirección por objetivos de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, correspondiente a los ejercicios de 2021, 2022 y 2023, en la ORDEN de 29 de octubre de 2021 (BOC nº 229, de 08.11.2021), en el que se establece un acuerdo cuyo objeto establecer una metodología básica de programación de la actividad administrativa apostando por un modelo simplificado de Dirección por Objetivos que, entre otros aspectos, asume como referencia estratégica su definición en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y del proceso de elaboración de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible, así como otros planes de actuación como el Pacto para la Reactivación Social y Económica de Canarias.</p> <p>El primer nivel de programación de la dirección por objetivos de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad está conformado por siete objetivos estratégicos, siendo el objetivo número seis el vinculado con la igualdad de género en el cual se expone "Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias"..</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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Inclusión de cláusulas sociales de igualdad en los pliegos de los contratos que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres,</p> <p>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.</p> <p>Desagregar las estadísticas por razón de sexo en las Memorias de Formación de Policías Canarias.</p> <p>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</p> <p>Publicar las memorias de participación de mujeres y hombres en las acciones formativas del Plan Anual de Formación en Seguridad y Emergencias.</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>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 2021 la población de Canarias ascendió a 2.172.944 personas, de las cuales 1.098.764 son mujeres (un 50,6%).</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 la Memoria de Actividad de 2021 del Centro Coordinador de Emergencias y Seguridad (CECOES) 1-1-2, el número de personas afectadas se redujo durante el pasado año 2021 un 22% respecto a 2020, atendiendo un total de 568.152. De estos, un 28,7% corresponde a servicios relacionados con el sector de la seguridad, el 57,4% con el sector sanitario, y el 6,3% vinculado con la extinción de incendios y asistencia técnica. En términos de evolución, en 2021 las demandas atendidas han ascendido a 774.155, tras un descenso de un 11,65% respecto a 2020. De estas, también se han reducido las vinculadas a las que han sido sin movilización (25,4%), mientras las que han necesitado movilización han aumentado un 2,8%. Como se ha comentado anteriormente, el Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA); servicio de atención inmediata para mujeres víctimas de violencia, disponible permanentemente en todas las islas las 24 horas del día, conectado con el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia del Instituto Canario de Igualdad (SAMV), ubicado en el CECOES 1-1-2, se ha movilizado en 2.026 ocasiones durante el año 2021; un 3% más que el año 2020.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Entre los indicadores utilizados y/o propuestos para su utilización, se listan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <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 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.</p>
--	--



	<p>Como se ha expuesto en apartados anteriores, las actividades del ámbito de Seguridad y Emergencias se encuentran altamente masculinizadas. Según los últimos datos disponibles el ámbito de la seguridad se trata de un ámbito profesional altamente masculinizado. En cuanto a los puestos de trabajo, el protagonismo de las mujeres se hace presente en relación con los puestos de apoyo al director (66,7%), de formación (100%), y de servicio de seguridad (100%). Por el contrario, el porcentaje de mujeres es inferior en relación con otros puestos, en concreto, en los servicios régimen jurídico y modernización (25%), y la subdirección de protección civil y emergencias (25%). Tomando como referencia los últimos datos publicados (Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, 2019) en la Memoria Policías Locales de Canarias, el total de recursos humanos asciende a 1.877, siendo 180 mujeres (9,6%), frente a 1.697 hombres (90,4%). Situándose aún por debajo del 10%, la incorporación de la mujer al cuerpo de la Policía Local ha aumentado, aunque muy ligeramente, dado el porcentaje registrado en 2011, el cual ascendía a un 8,1% (ISTAC, 2012).</p> <p>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</p> <p>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</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<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> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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 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 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.). 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>
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 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>



	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		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Sensibilizar y mejorar la situación de las mujeres en el ámbito de participación de la Seguridad y las Emergencias en Canarias.	Publicación de la Memoria de Formación y de las Policías de Canarias con cifras desagregadas de hombres y mujeres	Porcentaje de datos publicados	- €
	Impulsar la formación de mujeres que participan en los colectivos de Seguridad y Emergencias	Porcentaje de acciones formativas en las que participan mujeres.	- €
	Realizar estudios para conocer qué tipo de medidas positivas deben introducirse en el ámbito de la Seguridad y las Emergencias en Canarias.	N.º de estudios realizados sobre la igualdad de género	14.000 €



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Seguridad Ciudadana – 132B			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.399.879,00		
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 del Decreto 14/2021, de 18 de marzo, (BOC n.º 62, de 25.03.2021), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad en relación con el Decreto 203/2019, de 1 de agosto (BOC n.º 149 de 05.08.2019), por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias sobre esta materia.</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, con lo que a partir de 2018 se realizó una convocatoria de 57 agentes. Si bien, con la meta de alcanzar los 300 efectivos, en 2020, el Gobierno de Canarias llevó a cabo una convocatoria de más de 140 agentes.</p> <p>Entre los principales objetivos que persiguen el programa, se encuentran:</p> <p>Desarrollar una estructura capaz de asumir el crecimiento del Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>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.</p> <p>Garantizar la Seguridad Ciudadana en Canarias.</p> <p>Proteger la naturaleza y el medio ambiente.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de pesca; ganadería; sanidad vegetal; turismo, industria y comercio.</p> <p>Colaborar con otras instituciones y organismos de la Administración Pública.</p> <p>Colaboración en materia de menores y familia</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Seguridad y Emergencias.					
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 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>	
	Datos	<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, cuyo objetivo es aumentar la plantilla hasta las 300 personas, se aprecia también una brecha de género en la composición de esta. Según los últimos datos disponibles, correspondientes al año 2021, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 11,3%, frente al 88,7% de hombres, lo que arroja una brecha de 77,4 puntos porcentuales, o de 110 hombres más frente al número de mujeres.</p> <p>Por su parte, en relación con los puestos de trabajo en la Dirección General de Seguridad y Emergencia, la Policía Canaria se compone principalmente de mujeres, acaparando 8 de los 9 puestos de esta dirección, lo que supone un 88,9% de representatividad de las mujeres.</p>	
		Objetivos	Acciones
	Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación del Cuerpo General	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
			Presupuesto



	de la Policía Canaria	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	
		Presentar desagregados por sexo los datos estadísticos recopilados por el Cuerpo General de la Policía Canaria	N.º de variables desagregadas por sexo disponibles.	
		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	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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 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> <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>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<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</p>			



	<p>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> <p>"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 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 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> <ol 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.
--	---



	<p>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.</p> <p>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> <p>8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.</p> <p>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.</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>11. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.</p> <p>12. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.</p> <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): "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> <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 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> <p>"No discriminar a ningún miembro de la comunidad académica por razón de nacimiento, raza, sexo o por cualquier otra circunstancia personal o social."</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Se apunta a la implantación del sistema simplificado de programación y dirección por objetivos de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, correspondiente a los ejercicios de 2021, 2022 y 2023, en la ORDEN de 29 de octubre de 2021 (BOC nº 229, de 08.11.2021), en el que se establece un acuerdo cuyo objeto establecer una metodología básica de programación de la actividad administrativa apostando por un modelo simplificado de Dirección por Objetivos que, entre otros aspectos, asume como referencia estratégica su definición en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y del proceso de elaboración de la Agenda Canaria de</p>



	<p>Desarrollo Sostenible, así como otros planes de actuación como el Pacto para la Reactivación Social y Económica de Canarias.</p> <p>El primer nivel de programación de la dirección por objetivos de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad está conformado por siete objetivos estratégicos, siendo el objetivo número seis el vinculado con la igualdad de género en el cual se expone "Conseguir una efectiva igualdad de género en la actuación administrativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias".</p> <p>Asimismo, 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>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> <p>Medidas de acción positiva para impulsar la asistencia de mujeres a los cursos de formación dirigidos a Policías del Cuerpo General de Policía Canaria.</p> <p>Inclusión de cláusulas sociales de igualdad en los pliegos de los contratos que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p> <p>Mantener medidas positivas en las convocatorias de oposiciones para disminuir la brecha de género en el Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>Desagregar las estadísticas por razón de 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>La Seguridad Ciudadana afecta a todas las personas residentes en Canarias. Según los últimos datos publicados por el ISTAC, en 2021 la población de Canarias ascendió a 2.172.944 personas, de las cuales 1.098.764 son mujeres (un 50,6%).</p> <p>Indudablemente, 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. En este sentido, es de especial importancia hacer hincapié en los procedimientos de acceso, ya que se ha llevado a cabo la adaptación de las pruebas físicas para la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del CGPC.</p> <p>Pese a esto, el sector profesional de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se encuentra altamente masculinizado. En el caso del Cuerpo General de Policía Canaria, cuyo objetivo es aumentar la plantilla hasta las 300 personas, se continúa apreciando una brecha de género en la composición de esta. Según los últimos datos disponibles, correspondientes al año 2021, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 11,3%, frente al 88,7% de hombres, lo que arroja una brecha de 77,4 puntos porcentuales, o de 110 hombres más frente al número de mujeres. Esto supone un total de 16 mujeres en el CGPC, igual cifra que el año 2020, e incrementándose, en consecuencia, la brecha de género para este departamento.</p> <p>Además, hay que tener en cuenta que las mujeres del CGPC se concentran en rangos inferiores, ya que pertenecen a la categoría de policías. De este modo, se observa que las categorías superiores lo acaparan los hombres. En concreto, para el año 2021, esta cifra asciende a 10 hombres (2 Comisarios, 1 Subcomisario, 3 Inspectores y 4 Subinspectores), la cual se ha incrementado respecto al año 2020 (2 Comisarios, 1 Subcomisario, 3 Inspectores y 1 Subinspector).</p> <p>Por el contrario, en relación con los puestos de trabajo en la Dirección General de Seguridad y Emergencia, la Policía Canaria se compone principalmente de mujeres, acaparando 8 de los 9 puestos de esta dirección, lo que supone un 88,9% de representatividad de las mujeres.</p> <p>En cuanto a los indicadores utilizados y/o propuestos para su utilización, se listan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> % de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas. N.º de mujeres y hombres en la plantilla del Cuerpo General de Policía Canaria según antigüedad y escalafón. N.º de intervenciones realizadas relacionadas con la violencia de género, la violencia doméstica o la discriminación. N.º de acciones de sensibilización y formación relacionada con los colectivos sobre los que se desarrolla la oferta formativa en materia de 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>En el caso del Cuerpo General de Policía Canaria, con el objetivo establecido de aumentar la plantilla hasta las 300 personas, se distingue una abultada brecha de género en la composición de esta.</p> <p>Según los últimos datos disponibles, el porcentaje de mujeres en el cuerpo supone un 11,3%, frente al 88,7% de hombres, lo que arroja una brecha de 77,4 puntos porcentuales, o de 110 hombres más frente al número de mujeres. Por empleos, durante el año 2021, las mujeres ostentan las categorías de oficial (1) y de policías (15). Esto supone un total de 16 mujeres en el CGPC, igual cifra que el año 2020, e incrementándose, en consecuencia, la brecha de género para este departamento.</p> <p>Por el contrario, en relación con los puestos de trabajo en la Dirección General de Seguridad y Emergencia, la Policía Canaria se compone principalmente de mujeres, acaparando 8 de los 9 puestos de esta dirección, lo que supone un 88,9% de representatividad de las mujeres.</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, ya que poco más del 10% de los agentes son mujeres, y muy pocas acceden a los puestos más elevados del escalafón</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<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> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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> <p>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.</p>		
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> <p>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.</p> <p>Incrementar la presencia de mujeres en todas las escalas del Cuerpo General de la Policía Canaria.</p> <p>Igualar la participación de las mujeres en los órganos colegiados del Cuerpo General de la Policía Canaria para toma de decisión.</p> <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. 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	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	- €
	Prestar especial atención a las posibles victimaciones que pudieran sufrir las menores de Canarias en los centros educativos	Protocolo de detección e intervención establecido	



de Canarias, así como en los centros de protección y reforma.		
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	- €
Realización de campañas de sensibilización y conocimiento de la prevención de la violencia de género entre los menores.	N.º de campañas de sensibilización realizadas	- €



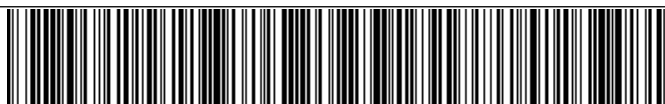
FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.					
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023					
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	142A. ACCIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA EN EL EXTERIOR.		DOTACIÓN ECONÓMICA		
			1.132.841,00 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	El programa presupuestario 142A tiene como objetivo dar soporte a una serie de actividades, acciones y programas con el objeto de fomentar la presencia de la CAC en el exterior y fortalecer los vínculos con las comunidades de emigrantes de origen canario establecidas fuera del territorio de la Comunidad autónoma, potenciando los lazos sociales y manteniendo el acervo cultural de las tradiciones canarias, así como prestar asistencia a los emigrantes de origen canario que retornan para favorecer su inclusión social económica y laboral.				
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"		X 301.854,00		
	2.-064G0959 "FUCAEX. GASTOS CORRIENTES SEDE EN CANARIAS"		X 195.123,00		
	3.-157G0011 "FUCAEX. GASTOS DE INVERSIÓN DELEGACIONES".				X 20.400,00
	4.-207G0148. "FUCAEX. GASTOS DE INVERSIÓN SEDE EN CANARIAS"				X 1.000,00
	5.-064G1376"ACCIONES COMPLEMENTARIAS"		X 200.000,00		
	6.- 064G1414 "GASTOS DE CONTINGENCIAS "		X 5.000,		
	7.-064G0217 "UNIÓN DE EMIGRANTES CANARIOS RETORNADOS"		X 12.000,00		
	8.-207G0104 "VESTIMENTA Y OTROS ARTÍCULOS RELACIONADOS"				X 60.000,00
9.- 206G010 INTEGRA-POMAC 20143 2014-2020 2º CONVOC .			x	81.400,00	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR				
CONSEJERÍA	PRESIDENCIA				
2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA	Normativa de igualdad	Arts 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 datos relativos a la igualdad de género, por cuanto los programas no inciden en la igualdad de género,			



PRESUPUESTARIO	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 checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Las únicas líneas de actuación del programa presupuestario que afecta de forma directa a las personas físicas son las :</p> <p>-064G0217 "UNION DE EMIGRANTES CANARIOS RETORNADOS". Subvención nominada, en favor de dicha asociación, por cuanto presta asistencia y de asesoramiento a los emigrantes que retornan y familiares para favorecer su inclusión en el tejido social y laboral, siendo el criterio para la atención la situación de necesidad, no existiendo discriminación alguna por razón de género.</p> <p>-064G1376 "ACCIONES COMPLEMENTARIAS" mediante subvención directa a asociaciones que coadyuvan igualmente en la prestación de asistencia y asesoramiento a emigrantes retornados, bajo el único criterio de necesidad, sin distinción de género.</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 <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 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. (No obstante, la asistencia prestada por UERCA durante el año 2021 a los emigrantes retornados ha sido : N.º de mujeres: 446 N.º de hombre: 413			
	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 observan desigualdades en los datos existentes.			



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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	143A. Cooperación Económica al Desarrollo.			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				2.096.045,00		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Canarias viene jugando desde hace mucho tiempo un papel muy importante en las relaciones culturales y comerciales con África, apostando por la solidaridad en una de las regiones más desfavorecidas del planeta así como fomentando el desarrollo de esta zona geográfica de referencia con la finalidad de generar paz, democracia, estabilidad y desarrollo</p> <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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	4000900 P.I.: 154G0030 CASA DE ÁFRICA			619.350		
	4430200 P.I.:154G0114 PROEXCA: PLATAFORMA EUROPEAN HUB IN ÁFRICA P.O.			140.000		
	4430200 P.I.: 154G1001 PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES			100.00		
	4700200 P.I.: 154G1000 INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESAS EN ÁFRICA OCCIDENTAL			50.000		
	4480100 P.I.: 154G0086 FUCAEX: GASTOS CORRIENTES Y DE INVERSIÓN ACCIÓN EXTERIOR			144.053		4.500
	4800200 P.I.: 154G0045 PROGRAMA BECAS CANARIAS ÁFRICA			404.560		
	4800200 PROGRAMA BECAS PROFESIONALES			100.000		
	4800200 PI 154G0303 AFRICAGUA. FERIA DEL AGUA Y LA ENERGÍA			40.000		
	6409900 P.I.: 156G0181 HEXPAGONE (POMAC 2014-2020)				50.000	



	6409900 P.I.: 166G0208 INFORMACION ESTRATÉGICA CANARIAS HUB IN ÁFRICA				47.000	
	6409900 PI: 216G0371 PROSPECCIÓN NUEVOS MERCADOS EN ÁFRICA OCCIDENTAL				30.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1516 DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ECONÓMICOS CON ÁFRICA					
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	La 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.				
	Datos	No se hace constar datos en la memoria referentes a la igualdad de género y las brechas detectadas en la ejecución de sus programas.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Implementar de forma efectiva las normas que favorezcan la igualdad de género, el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de niñas y mujeres en todos los niveles	Programa de Formación de Formadores.	No se han previsto			
		Programa de Becas profesionales	No se han previsto			
Programa de Becas Canarias África.		No se han previsto				
	Internacionalización de empresas en África Occidental	No se han previsto				
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	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 aquellos países africanos con los que se establecen vínculos políticos e institucionales para desarrollar las sinergias necesarias para contribuir a un desarrollo 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. Sobre esta base este programa tiene en entre sus objetivos incidir en la aminoración de la brecha en igualdad de género existentes tanto en la sociedad canaria como en África en el ámbito de la capacitación, el desarrollo empresarial y el liderazgo de la mujer					



3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA

3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad

Ley 3/2007, de Igualdad efectiva. No se detalla articulado en la medida que se recogen los mismos aspectos en la ley canaria de igualdad.

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. 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:

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.

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

-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.

-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.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que recoge en su (ODS 5) que insta a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, así como el ODS 10 que promueve reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, entre otros.

Meta Canaria del Plan de Acción de la Agenda Canarias de Desarrollo Sostenible 2030 C.5 c 1 relativo a implementar de forma efectiva las normas que favorezcan la igualdad de género, el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de niñas y mujeres en todos los niveles.

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

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



	<p>-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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Profundizar en la valoración del grado de compromiso con la igualdad que mantienen los proveedores y las asistencias técnicas.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Implantar de forma efectiva las normas que favorezcan la igualdad de género, el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de niñas y mujeres en todos los niveles</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Transversalizar el principio de igualdad en el diseño, ejecución y evaluación del programa.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Promover acciones positivas para compensar las brechas de desigualdad.</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. En el ámbito de intervención del programa resulta relevante conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de estudiantes de posgrado de las Universidades Canarias desagregados por sexo que tienen el propósito de dedicarse a los negocios internacionales entre Canarias y África. Actualmente no se cuenta con datos que permitan analizar ni obtener indicadores al respecto. - N.º de empresas con sede en Canarias lideradas por mujeres que emprenden en el ámbito internacional y más concretamente en África Occidental. Actualmente no se cuenta con datos que permitan analizar ni obtener indicadores al respecto. - Población con estudios superiores en Canarias por sexo. - Población que concluye estudios no universitarios especiales por sexo y especialidad. - Personal docente e investigador de los centros propios superiores según categoría y sexo. - Personal en actividades de I+D en empresas, según categorías de personal y sector económico por sexo <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. En el ámbito de influencia de este Programa debe aludirse a la reducción de la brecha en igualdad de género que se produce en el plano formativo de postgrado con alguno de nuestros programas como el de Becas Canarias África, pues de las 16 becas concedidas a estudiantes procedentes de distintos países africanos para estudiar el postgrado en Universidades Canarias, 10 fueron obtenidas por mujeres estudiantes. No obstante como se ha venido detectando en años anteriores las desigualdades más pronunciadas en perjuicio de las mujeres se dan en el sector de la empresa privada donde la tendencia hacia el incremento de su participación que venían produciéndose desde al año 2014 se ha roto en 2019, en la que su participación ha disminuido en 1,7 puntos porcentuales. Así en el ámbito de las empresas la participación de la mujer es de un 33.7 % frente al 66.3% de los hombres.</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 Canarias y África en el ámbito formativo superior, 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.. Además se hace necesario llevar a cabo un análisis pormenorizado de los resultados obtenidos a través de las acciones de este programa presupuestario susceptibles de incidir positiva o negativamente en el fomento de la igualdad de género y empoderamiento de mujeres en el ámbito de actuación de este programa. Finalmente, remitirse a las necesidades de información expuestas en el apartado 3.3.1.</p>



<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</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>			
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, como puedan ser la capacitación y fomento de la participación de mujeres en el tejido productivo a través de la concesión de becas a mujeres estudiantes procedentes de África, la formación a mujeres profesionales y el apoyo a empresas lideradas por mujeres.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Emprender acciones específicas de apoyo a mujeres que quieran emprender proyectos o negocios en África Occidental.	N.º de mujeres beneficiarias de estas acciones.	
Disponer de la información necesaria para el análisis de las desigualdades que afectan directamente al ámbito de actuación de este programa.	Elaboración de información y captaciones de datos de interés para evaluar el impacto de género del programa así la definición de acciones para ayudar a corregir las desigualdades de género en el ámbito de actuación de este programa	N.º de acciones emprendidas con este fin	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa - 231A - Atención a las Drogodependencias			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				12.850.988,53 €		
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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Área de Reducción del Daño: reducir o limitar las consecuencias negativas de las adicciones en las personas con dicha problemática.</p> <p>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.</p> <p>Área de Soporte y Apoyo:</p> <p>Gestión del Conocimiento:</p> <p>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.</p> <p>Investigación: impulsar la actividad investigadora sobre el fenómeno de las adicciones en Canarias y de aquellas áreas complementarias de interés a este fenómeno.</p> <p>Sistema de Información: potenciar un sistema de información integral, integrado, interoperativo y actualizado.</p> <p>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.</p> <p>Evaluación: diseñar un sistema de evaluación que mida de forma eficiente todas las actuaciones desarrolladas en Canarias relativas al ámbito de las adicciones.</p> <p>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.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/ PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Acciones de prevención y atención integral de adicciones en la Comunidad Autónoma de Canarias 2023		238.000,00 €			
	Formación y sensibilización 2023		152.000,00 €			
	Programas con cargo al PEVG					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Salud Pública Servicio Canario de Salud					



CONSEJERÍA	Consejería de Sanidad			
2. VALORACION DEL PROGRAMA				
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace referencia a normativa a nivel estatal y autonómico.		
	Datos	Se recogen datos desagregados por sexos.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Reducir desigualdades entre ambos sexos atendiendo a la situación de las mujeres en materia de adicciones	Abordaje de la estrecha relación de la triada drogas, violencia sexual y ocio nocturno (Programa Hazlo Con/Sentido)	Nº de actuaciones Resultados obtenidos	
		Quiérete	Nº de participantes Resultados obtenidos	
Formación "Género de Adicciones"		Nº de participantes Nº de formaciones		
Programas en centros penitenciarios		Nº de participantes Nº de talleres Nº de centros penitenciarios		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio Se califica de tal forma en concordancia con lo previsto en el punto 2.2 del anexo 9 de la Orden de 15 de julio de 2022, 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"		
	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
<input checked="" type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<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 IV Plan Canario sobre Adicciones 2022-2024, 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.</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</p>			



	<p>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 los previsto en la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024 y en el Plan de Acción sobre Adicciones 2021-2024. 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, 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 IV Plan Canario sobre Adicciones 2022-2024, 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 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>L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Aspectos generales:</p>



	<p>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".</p> <p>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".</p> <p>El Título II, bajo la rúbrica "Políticas Públicas de Igualdad" recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>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".</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. 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. 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. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. 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. 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. <p>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas".</p> <p>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.</p> <p>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".</p> <p>Aspectos sectoriales: Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.</p>
--	--



	<p>“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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>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.</p> <p>e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>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”.</p> <p>La disposición adicional octava modifica la Ley General de Sanidad, introduciendo la redacción que después se recoge en este mismo informe.</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p> <p>Artículo 15. Sensibilización y formación.</p> <p>“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”.</p> <p>Artículo 32.3. Planes de colaboración.</p> <p>“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”.</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, 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.</p> <p>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</p>
--	---



	<p>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”.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</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> <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Aspectos generales:</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>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:</p> <p>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”.</p>
--	---



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 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.

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



	<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>“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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 46. Investigación biomédica.</p> <p>“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.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.</p> <p>“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.</p> <p>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”.</p> <p>Sección 2.ª Políticas de bienestar social</p>
--	---



	<p>Artículo 48. Igualdad en las políticas de bienestar social.</p> <p>"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.</p> <p>2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.</p> <p>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 de 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".</p> <p>Artículo 51. Inclusión social.</p> <p>"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.</p> <p>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".</p> <p>Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género</p> <p>Artículo 54. Repercusión de la violencia en la salud.</p> <p>"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.</p> <p>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".</p> <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad</p> <p>Artículo diez</p> <p>Todos tienen los siguientes derechos con respecto a las distintas administraciones públicas sanitarias:</p> <p>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> <p>Artículo dieciocho (redacción dada por la L. O. 3/2007)</p> <p>Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <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>....</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. 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 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:</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. b) Implementar una mayor sensibilización respecto a la perspectiva de género. 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. d) Promover la prevención y detección precoz de la violencia de género en mujeres drogodependientes y en medios donde se consumen sustancias. 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. 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>IV Plan Canario sobre Adicciones</p> <p>Entre sus principios generales incluye el de la aplicación de la perspectiva de género, entendiéndolo 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 las prestaciones sanitarias a esas especificidades (arts. 27 LO 3/07 y 45 L 1/10). 6.- Impulso de la investigación sanitaria y biomédica con perspectiva de género (arts. 27 LO 3/07 y 46 L 1/10). 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) 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). 9.- Educación sanitaria al conjunto de la sociedad con perspectiva de género. (Art. 18 LGS). 10.- La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. (Art. 18 LGS). 11.- 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>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> <p>Drogas legales: tabaco, alcohol.</p> <p>Fármacos de prescripción médica y otras sustancias con potencial adictivo.</p> <p>Drogas ilegales, incluidas las nuevas sustancias psicoactivas.</p> <p>Adicciones comportamentales con especial énfasis en el juego de apuestas presencial y online, "gambling disorder", y a los videojuegos, "gaming disorder", conforme a la inclusión en la CIE-11 (OMS) dentro de la sección sobre "trastornos mentales del comportamiento o del desarrollo neurológico".</p> <p>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> <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 2021 (Encuesta sobre Uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias en España), en la que se recoge una muestra total de 531 centros educativos y 1.324 aulas, con una muestra válida final de 22.321 alumnos estudiantes de secundaria entre 14 y 18 años en 2021, de los cuales 1.150 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.

Principales resultados:

A la hora de analizar tendencias de consumo de sustancias, el EDADES 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 opiodes, 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

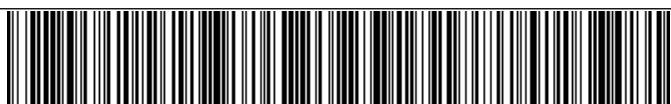
SUSTANCIA CONSUMIDA	HOMBRES	MUJERES	BRECHA DE GÉNERO
TABACO	74,9	65,1	9,8
ALCOHOL	95,5	90,4	5,1
HIPNOSEDANTES CON O SIN RECETA	18,3	26,8	-8,5
ANALGÉSICOS OPIODES CON O SIN RECETA	14,1	16,2	-2,1
CANNABIS	46,3	28,7	17,6
COCAÍNA EN POLVO Y/O BASE	16,4	5,9	10,5

Fuente: EDADES 2019/2020 PNSD

Nota: Datos previos al Covid-19

Prevalencia de consumo de drogas alguna vez en la vida, en los últimos 12 meses, en los últimos 30 días y a diario en los últimos 30 días entre los estudiantes de Enseñanzas Secundarias de 14-18 años, según sexo (%). España, 1994-2021.

	2019		2020	
	H	M	H	M
ALCOHOL	74,1	77,5	67,8	73,3
TABACO	31,4	38,5	27,3	34,2
CANNABIS	29,2	25,9	22,6	21,8
HIPNOSEDANTES TOTAL	9,8	15,1	9,7	17,6



HIPNOSEDANTES SIN RECETA	4,7	7,4	5,1	9,4
COCAÍNA POLVO	2,9	1,4	2,1	1,5
ÉXTASIS	2,4	1,4	2,1	1,5
ANALGÉSICOS OPIOIDES	2,2	1,4	2,1	1,5
ALUCINÓGENOS	2	0,8	1,2	0,6
ANFETAMINAS	1,5	,8	1,2	0,6
COCAÍNA BASE	1,4	0,7	1,1	0,5
HEROÍNA	0,7	0,3	0,5	0,2

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta ESTUDES. Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones, 2019-2021: Consumo últimos 12 meses.

	2019	2020
TABACO	-3,4	-6,9
ALCOHOL	-7,1	-5,5
HIPNOSEDANTES TOTALES	-5,3	-7,9
ANALGÉSICOS OPIOIDES	1,4	0,6
CANNABIS	3,3	0,8
COCAÍNA	2,2	4,4

Elaboración propia.

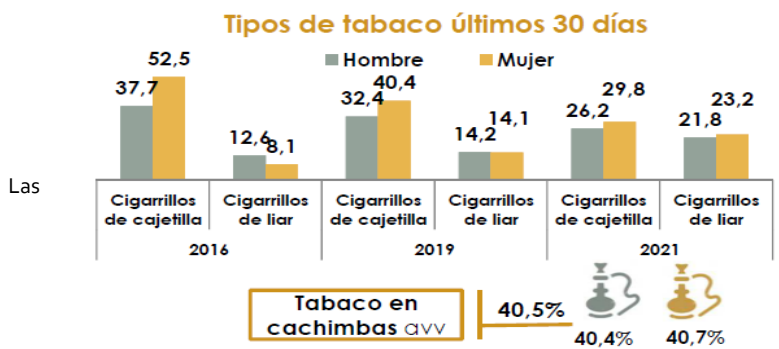
Fuente: Encuesta ESTUDES. Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones, 2019-2021: Consumo últimos 12 meses.

Considerando el consumo según el sexo de la persona entrevistada, ESTUDES 2021, respecto a la prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas según el sexo de los estudiantes, en el caso de las chicas, las prevalencias obtenidas son más altas que en los chicos en el caso del alcohol, el tabaco y los hipnosedantes, tanto si se considera el consumo de alguna vez en la vida como el de los últimos 12 meses o los últimos 30 días. Por el contrario, las sustancias ilegales, registran mayores prevalencias de consumo entre los chicos.

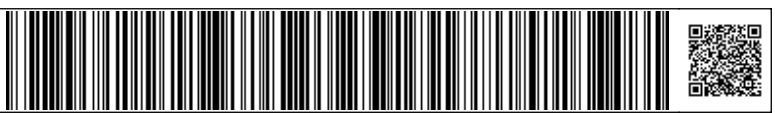
La mayor diferencia entre chicos y chicas en el consumo dentro del periodo temporal de "alguna vez en la vida" se produce en los hipnosedantes con o sin receta, donde alrededor 1 de cada 4 chicas tomaron en alguna ocasión sustancias de este tipo.

CONSUMO DE TABACO

Perfil consumidores último mes (Mujeres 55%)



prevalencias de consumo menores para esta sustancia, con independencia del tramo temporal, se observan en Canarias.



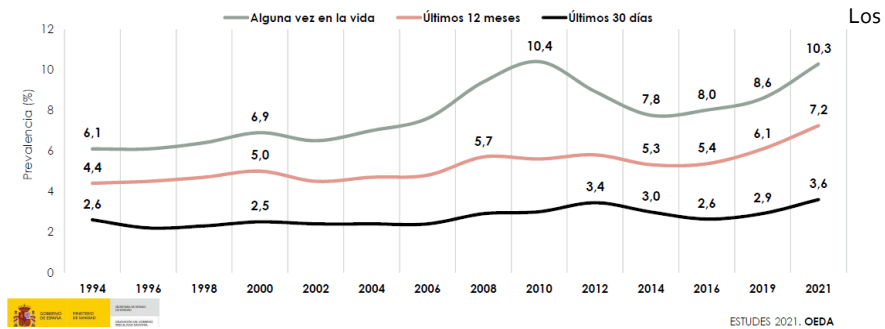
CONSUMO DE ALCOHOL

Perfil consumidores 14-18 años, últimos 30 días (Mujeres 51,3%)

Por comunidad autónoma y sexo, se observa que, en gran parte de las regiones, la práctica reciente de binge drinking tiene una mayor presencia entre las chicas que entre chicos. Las mayores diferencias se dan en Canarias (registrándose una variación de 8,5 puntos porcentuales; chicos 19,0% y chicas 27,5%). Otro comportamiento analizado es el fenómeno del botellón, Canarias es la autonomía donde el botellón se encuentra menos presente dentro del mismo periodo.

CONSUMO DE HIPNOSEDANTES SIN RECETA

Perfil consumidores, Últimos 12 meses (Mujeres: 64,4%)



hipnosedantes son las sustancias psicoactivas con mayor consumo entre las chicas ya que el 24,1% mencionan haber consumido hipnosedantes con o sin receta médica alguna vez en sus vidas, cifra que en los chicos es del 15,3%. Tanto entre los chicos como en las chicas, el consumo de hipnosedantes crece a medida que lo hace la edad, resultando de esta forma más elevado en el grupo de 18 años, con independencia del tramo temporal. Así, por ejemplo, un 30,7% de las chicas de este grupo de edad ha consumido hipnosedantes alguna vez en su vida, en comparación con el 23,6% que registran las que tienen entre 14 y 17 años. Evolutivamente se observa que la prevalencia de consumo de hipnosedantes con o sin receta médica se incrementa en ambos sexos, especialmente en el conjunto femenino.

JUGAR DINERO ONLINE EN LA POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS

En 2020, el 6,7% de la población de entre 15 y 64 años ha jugado dinero online en el último año. Este dato supone casi el doble de la prevalencia respecto a 2017 en que el 3,5% de la población de 15 a 64 años reconoció haber jugado dinero online. Por sexo, son los hombres los que registran una mayor prevalencia de juego con dinero online. Sin embargo, se observa que estas diferencias van disminuyendo según va aumentando la edad. En los hombres se confirma la mayor prevalencia de juego con dinero online entre los más jóvenes. Sin embargo, entre las mujeres, la prevalencia es similar en todas las edades.

USO COMPULSIVO DE INTERNET (CIUS≥28)

Prevalencia de un posible uso compulsivo de internet entre la población de 15 a 64 años, según sexo (%). España, 2015-2020

	Prevalencia de posible uso compulsivo de internet (Puntuación CIUS≥28)	
	Hombre	Mujer
2015	2,8	3,1
2017	3,1	2,8
2019	3,9	3,5

FUENTE: OEDA. Encuesta sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES)

Entre los más jóvenes (15-24 años), las mujeres presentan mayores prevalencias de un posible uso compulsivo de internet, de forma contraria a lo que ocurre en el grupo de mayor edad.



Observando las prevalencias por tipo de juego online, vemos que tanto para los hombres como para las mujeres son los videojuegos y las apuestas deportivas los que cuentan con unos porcentajes más altos.

Personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones por sexo y tipo de adicción. 2021.

TIPO DE ADICCIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
OPIÁCEOS	3127	447	3574	-85,71%
COCAÍNA	2087	349	2436	-83,28%
ESTIMULATES	67	16	83	-76,12%
CANNABIS	1600	446	2016	-72,13%
ALCOHOL	2234	729	2963	-67,37%
NICOTINA	65	60	125	-23,68%
OTRAS	232	240	470	3,45%
COMPORTAMENTALES	476	101	577	-78,78%
TOTAL	9861	2357	12218	-76,10%

Fuente: CEDRO 2020

Personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones por sexo e isla de residencia. 2021.

ISLA RESIDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO
Fuerteventura	465	112	577	-75,91 %
Lanzarote	752	180	932	-76,06 %
Gran Canaria	4493	976	5469	-78,28 %
La Gomera	39	9	48	-76,92 %
El Hierro	7	0	7	-100,00 %
La Palma	320	78	398	-75,63 %
Tenerife	3559	931	4490	-73,84 %
Desconocida	226	71	297	-68,58 %
CANARIAS	9861	2357	12218	-76,10 %

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 2021, las personas usuarias atendidas por las entidades de tratamiento ascendieron a un total de 12.218, con un 82% de usuarios, por casi un 18% 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. 2021.

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 2021 el 24,1% de las mujeres había tomado hipnosedantes con o sin receta frente a 15,3% de los hombres.

En el grupo de edad de 14 a 18 años en cuanto a la prevalencia de consumos se observa lo siguiente:

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.

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».

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.

En cuanto a las personas usuarias de la Red Canaria de Atención a las Adicciones en 2021 también el consumo es mayoritariamente masculino en todas las sustancias salvo para el caso de las «benzodiacepinas» y en las «compras» son mayoría las mujeres.

En concreto, para el caso de las benzodiacepinas 206 fueron las mujeres atendidas frente a 201 hombres.



	<p>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.</p> <p>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 ha variado y ahora es mayoritariamente masculino el perfil de las personas afectadas.</p> <p>En 2020, fueron atendidas aproximadamente un 81% de hombres frente a un 19% de mujeres en 2021 un 82% de usuarios, por casi un 18% de usuarias.</p> <p>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> <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> <p>El consumo es mayoritariamente masculino salvo cuando se trata de las «benzodiazepinas, 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.</p> <p>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> <p>La incorporación de la mujer a los servicios asistenciales de adicciones en la CC.AA Canaria se ve afectada por la dificultad que tienen las mujeres de cara a la aceptación de la adicción como enfermedad en las mujeres, siendo aún mal vista por la sociedad, por las cargas familiares a las que deben hacer frente y por la masculinización de la asistencia y tratamiento. Se deben realizar acciones desde los equipos de atención primaria para la detección temprana y el asesoramiento a la mujer con problemas de adicciones así como de los programas sociales municipales evitando el estigma.</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	En aras a la brevedad no se reproducen los mandatos normativos ya antes expuestos en el apartado 3.2 de este mismo informe.
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	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.
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 231A.- Atención a las Drogodependencias está clasificado en la Orden de 15 de julio de 2022, 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 2023, 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 2023 y por lo tanto las actuaciones contenidas en el mismo, siguen las líneas estratégicas del Plan Nacional sobre Drogas, resaltando la continuidad de los programas que persiguen la prevención de las drogodependencias y adicciones a través del</p>



	<p>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 incrementar las actuaciones relacionadas con la intervención terapéutica en prisión, con reclusos/as 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 sectores estratégicos, con población mayor 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 en el marco del IV Plan Canario de Adicciones en el que se integran todas las actuaciones desarrolladas desde el Servicio de Atención a las Drogodependencias de la Dirección General de Salud Pública.</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, incluyen 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, la cual 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>		
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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	COORDINACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES Y ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES - 231B			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				61.542.171,00 euros		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	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. 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.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Cap II – Cap VI		5.013.193,00		3.460.000,00	
	23407902 Plan Concertado de Servicios Sociales			17.000.000,00		
	23411501 Prestaciones Básicas de Servicios Sociales			14.294.742,00		
	234C8002 Apoyo a la Ley Canaria de Inserción			12.000.000,00		
	23400011 Comisión Española Ayuda al Refugiado. Mant. Cent. Acogida			140.143,00		
	234G0119 Servicios Atención a la Inmigración			1.000.000,00		
	234G0176 Inclusión social Personas Mayores			4.000.000,00		
	234G0250 Asoc. Internac. Teléfono de la Esperanza. Atención a Mayores			100.000,00		
	234G0382 Programas de Interés General IRPF			3.434.093,00		
	234G0382 Asociación APEDECA. Soluciones integrales tutelados			400.000,00		
	234G1205 Cruz Roja Española. Atenc. Integral en la exclusión social, mayores y hábitos saludables			700.000,00		
	CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN				
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 de Servicios Sociales	N.º de usuarios	17.000.000,00	
		23411501 Prestaciones Básicas de Servicios Sociales	N.º de usuarios	14.294.742,00	
		234C8002 Apoyo a la Ley Canaria de Inserción	N.º de usuarios	12.000.000,00	
		23400011 Comisión Española Ayuda al Refugiado. Mant. Cent. Acogida	N.º de usuarios	140.143,00	
		234G0119 Servicios Atención a la Inmigración	N.º de usuarios	1.000.000,00	
		234G0176 Inclusión social Personas Mayores	N.º de usuarios	4.000.000,00	
		234G0250 Asoc. Internac. Teléfono de la Esperanza. Atención a Mayores	N.º de usuarios	100.000,00	
	234G0382 Programas de Interés General IRPF	N.º de usuarios	3.434.093,00		
	234G0382 Asociación APEDECA. Soluciones integrales tutelados	N.º de usuarios	400.000,00		
	234G1205 Cruz Roja Española. Atenc. Integral en la exclusión social, mayores y hábitos saludables	N.º de usuarios	700.000,00		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		N.º de usuarios		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo		<input checked="" type="checkbox"/> Medio		
		<input checked="" 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 DE SERVICIOS SOCIALES	463.247	64,36 %	35,64 %
	23411501	PRESTACIONES BÁSICAS SERVICIOS SOCIALES	463.247	64,36 %	35,64 %
	234C8002	APOYO A LA LEY CANARIA INSERCIÓN	36.807	40,38 %	59,62 %
	23400011	COMISIÓN ESPAÑOLA AYUDA AL REFUGIADO. MANT. CTRO ACOGIDA	1.175	51,36 %	48,64 %
	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	4.111	66,00 %	34,00 %
	234G0382	PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ASIGNACIÓN TRIBUTARIA IRPF	32.793	50,00 %	50,00 %
	234G0975	ASOCIACIÓN APEDECA SOLUCIONES RESIDENCIALES TUTELADOS	12	41,67 %	58,33 %



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.1.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.4.1. EJE ESTRATÉGICO E. OBJETIVO OPERATIVO E.6.1.																																																																																																													
	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 <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexos <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 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>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>Oceania</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	Oceania	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	Oceania	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. Abolutos</th> <th>V. Relativos</th> <th>V. Abolutos</th> <th>V. Relativos</th> <th>V. Abolutos</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. Abolutos	V. Relativos	V. Abolutos	V. Relativos	V. Abolutos	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. Abolutos	V. Relativos	V. Abolutos	V. Relativos	V. Abolutos	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%																																																																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Población según sexos y grupos de edad. Canarias. Avance del Padrón a 1-1-2022. Datos provisionales.</th> </tr> <tr> <th>01-01-2022</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>AMBOS SEXOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60 a 64</td> <td>68739</td> <td>71273</td> <td>140.012</td> </tr> <tr> <td>65 a 69</td> <td>54506</td> <td>58537</td> <td>113.043</td> </tr> <tr> <td>70 a 74</td> <td>43335</td> <td>48198</td> <td>91.533</td> </tr> <tr> <td>75 a 79</td> <td>33001</td> <td>39708</td> <td>72.709</td> </tr> <tr> <td>80 a 84</td> <td>18947</td> <td>26652</td> <td>45.599</td> </tr> <tr> <td>85 a 89</td> <td>12132</td> <td>20970</td> <td>33.102</td> </tr> <tr> <td>90 a 94</td> <td>4015</td> <td>8924</td> <td>12.939</td> </tr> <tr> <td>95 a 99</td> <td>817</td> <td>2197</td> <td>3.014</td> </tr> <tr> <td>100 o más</td> <td>252</td> <td>536</td> <td>788</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>512.739</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Instituto Canario de Estadística (ISTAC) a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).</p>	Población según sexos y grupos de edad. Canarias. Avance del Padrón a 1-1-2022. Datos provisionales.				01-01-2022	Hombres	Mujeres	AMBOS SEXOS	60 a 64	68739	71273	140.012	65 a 69	54506	58537	113.043	70 a 74	43335	48198	91.533	75 a 79	33001	39708	72.709	80 a 84	18947	26652	45.599	85 a 89	12132	20970	33.102	90 a 94	4015	8924	12.939	95 a 99	817	2197	3.014	100 o más	252	536	788				512.739																																																														
Población según sexos y grupos de edad. Canarias. Avance del Padrón a 1-1-2022. Datos provisionales.																																																																																																														
01-01-2022	Hombres	Mujeres	AMBOS SEXOS																																																																																																											
60 a 64	68739	71273	140.012																																																																																																											
65 a 69	54506	58537	113.043																																																																																																											
70 a 74	43335	48198	91.533																																																																																																											
75 a 79	33001	39708	72.709																																																																																																											
80 a 84	18947	26652	45.599																																																																																																											
85 a 89	12132	20970	33.102																																																																																																											
90 a 94	4015	8924	12.939																																																																																																											
95 a 99	817	2197	3.014																																																																																																											
100 o más	252	536	788																																																																																																											
			512.739																																																																																																											
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 más 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 porcentualmente está población en																																																																																																														



<p>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</p> <p>La población atendida en los servicios sociales de base está muy feminizada, constituyendo en algunos casos casi el doble de la población masculina.</p>			
<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Datos sobre los refugiados/as</p>			
<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>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.</p> <p>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.</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 2023						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PLANIFICACIÓN Y APOYO A LOS SERVICIOS SOCIALES - 231C				DOTACIÓN ECONÓMICA	
					2.930.101,00 euros	
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.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap III	Cap. VI	Cap. VII
	CAPÍTULO II		1.184.985,00			
	CAPÍTULO III			2.000,00		
	CAPÍTULO VI				1.743.116,00	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
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 <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					
	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 2023						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PRESTACIONES Y OTRAS AYUDAS SOCIALES - 231G				DOTACIÓN ECONÓMICA	
					1.837.388,00 euros	
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Gestión de la protección de la Seguridad Social, en las prestaciones no contributivas en sus modalidades de Invalidez y Jubilación.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap III	Cap. IV	Cap. VII
	CAPÍTULO II		484.186,00			
	CAPÍTULO III			5.000,00		
	CAPÍTULO IV				1.348.202,00	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
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"/> 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					
	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"/>					
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención					



LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	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 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
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	91.713.669,00 40.634.550,00
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 intrainstitucional 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	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	
	2317.231H.01 Atención a la primera Infancia (ACDS 2030 1.3-3.1-3.2)		1.253.300,00	425.432,00	1.200.000,00	
	2317.231H.02 Lucha contra la Pobreza Infantil (ACDS 2030 1.1-1.3-3.1-3.2)		159.579,00	10.623.434,00		
	2317.231H.03 Atención a Jóvenes extutelados (ACDS 1.1-8.12)			2.178.400,00		
	2317.231H.04 Protección de la infancia en situación de vulnerabilidad (ACDS 1.1-1.3-3.1-3.2)		62.525.543,60	12.567.763,00		
	2317.231K.05 Ejecución de medidas judiciales impuestas a menores infractores (ACDS 2030 1.3-8.12)		38.111.674,56	1.288.000,00	1.000.000,00	
	Marco operacional 231H (gastos gestión y mantenimiento programas)		489.167,40	15.000,00	276050,00	
	Marco operacional 213K (gastos gestión y mantenimiento programas)		234.875,00			
	CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y LA FAMILIA				
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 marcó 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> <p>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.</p> <p>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.</p>		
Datos	<p>Los datos correspondientes a los menores bajo una medida de protección, o que la hayan tenido son los siguientes:</p> <p>☑ Infancia tutelada: niñas 659 (421%) niños 932 (59%).</p> <p>☑ Infancia declarada situación de riesgo: niñas 1013 (40,5%) niños 1488 (5%).</p> <p>☑ Jóvenes extutelados/as: 163 mujeres (33%) 336 hombres (67%)</p> <p>A través del programa 231 K se atiende una media anual de 3.000 adolescentes y jóvenes (80% hombres 20% mujeres).</p>		
Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
2317.231H.01 Atención a la primera Infancia (ACDS 2030 1.3-3.1-3.2)	<p>Mantenimiento en la cofinanciación a los Equipos Municipales Especializados de Atención a Menores y Familias así como de los Centros y Servicios de día.</p> <p>Actuaciones de intervención orientadas a la lucha contra la Pobreza Infantil</p>	Nº menores atendidos por recursos de 0 a 3 años	2.878.732
2317.231H.02 Lucha contra la Pobreza Infantil (ACDS 2030 1.1-1.3-3.1-3.2)	<p>Subvenciones directas a determinados recursos preventivos o de intervención con menores y familias en alta vulnerabilidad social.</p> <p>Ayudas a familias en situación de dificultad social mediante programas específicos de intervención según las necesidades detectadas.</p> <p>Mantenimiento en la cofinanciación a los Equipos Municipales Especializados de Atención a Menores y Familias así como de los Centros y Servicios de día.</p> <p>Subvenciones directas a determinados recursos preventivos o de intervención con menores y familias en alta vulnerabilidad social.</p> <p>Ayudas a familias en situación de dificultad social mediante programas específicos de intervención según las necesidades detectadas.</p>	Indicador AROPE según umbral de pobreza	10.783.013



2317.231H.03 Atención a Jóvenes extutelados (ACDS 1.1-8.12)	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 especial atención a jóvenes con discapacidad o trastorno mental. Mantenimiento de plazas residenciales para la emancipación plena de estos jóvenes	Número de jóvenes extutelados que acceden a empleo o formación.	2.178.400
2317.231H.04 Protección de la infancia en situación de vulnerabilidad (ACDS 1.1-1.3-3.1-3.2)	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)	75.093.307
Atención a menores víctimas de abuso y/o explotación sexual mediante recursos específicos que se financiarán mediante contrato.	Continuación del Programa Canario de Acogimiento Familiar, con las acciones de difusión, captación, apoyo y seguimiento	% de menores en acogimiento familiar	
Mantenimiento y especialización de la red de recursos de Acogimiento Residencial en función de las características de los menores.	Nº de menores extranjeros no acompañados atendidos		
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	Nº medidas impuestas por los		
2317.231K.05 Ejecución de medidas	Firma de convenios con Entidades Colaboradoras para la ejecución de las medidas dictadas por los jueces a los	Nº medidas impuestas por los	39.899.675



	judiciales impuestas a menores infractores (ACDS 2030 1.3-8.12)	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	jueces a menores al año Nº de menores infractores	
		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		
	Marco operacional programa 231H	Gastos corrientes y de suministros para mantenimiento y funcionamiento del Centro Directivo.	% de pagos realizados en plazo	780.217
	Marco operacional programa 231k	Gastos corrientes y de suministros para mantenimiento y funcionamiento del Centro Directivo.	% de pagos realizados en plazo	234.875
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	Alto		
		X Medio		
	Negativo	Bajo		
3. ANALISIS DE GENERO DEL PROGRAMA				
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>			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<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 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. 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 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 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>
<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 (4,2%) niños 1020 (5,8%) • Infancia declarada en situación de riesgo: niñas 1013 (4,05%) niños 1488 (5%) • Jóvenes extutelados/as: 177 mujeres (3,8%) 283 hombres (6,2%) • Jóvenes infractores: mujeres 157 (2,0%) hombre 631 (8,0%) <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. 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 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: 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> <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>



OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	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.	Nº de profesionales asistentes a las acciones formativas	15.000,00 €
	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.).	N.º de actuaciones	15.000,00 €



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL - 2311			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				132.189.838,00 euros		
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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGR./PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap.VII
	Cap II – Cap VI		432.132,00		146.804,00	
	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"			120.000.000,00		
	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"			6.985.000,00		
	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"			315.000,00		
	234G0186 "Promoción Voluntariado"			485.000,00		



	234G1102 "Asoc. Red Canaria Entidades Promoción e Inserción Sociolab. Anagos"			50.000,00		
	234G1206 "Cáritas diocesana Canarias. Personas sin hogar Telde"			912.000,00		
	234G1282 "Asoc. Banco Alimentos LP. Ayuda Alimentaria"			250.000,00		
	234G1283 "Asoc. Banco Alimentos TF. Ayuda Alimentaria"			250.000,00		
	234G1322 "Asoc. Cult. Orquesta Clas. Bela Bartok"			200.000,00		
	234G1326 "Asoc. Romi Camela Nakerar. CAIPG"			90.000,00		
	234G1284 "Fund. Canaria Buen Samaritano Inclusión"			100.000,00		
	EAPN – Integra Ciudadania			150.000,00		
	EAPN – Red Lab			250.000,00		
	Red Anagos – Integra Responsable			150.000,00		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	2307 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS SOCIALES E INMIGRACIÓN					
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	100.000.000,00		
		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	6.985.000,00		
		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 Yrichen"	N.º de usuarios	315.000,00		
		234G0186 "Promoción Voluntariado"	N.º de usuarios	485.000,00		
		234G1102 "Asoc. Red Canaria Entidades Promoción e Inserción Sociolab. Anagos"	N.º de usuarios	50.000,00		
		234G1206 "Cáritas diocesana Canarias. Personas sin hogar Telde"	N.º de usuarios	912.000,00		
		234G1282 "Asoc. Banco Alimentos LP. Ayuda Alimentaria"	N.º de usuarios	250.000,00		
		234G1283 "Asoc. Banco Alimentos TF. Ayuda Alimentaria"	N.º de usuarios	250.000,00		
		234G1322 "Asoc. Cult. Orquesta Clas. Bela Bartok"	N.º de usuarios	200.000,00		
		234G1326 "Asoc. Romi Camela Nakerar. CAIPG"	N.º de usuarios	90.000,00		
		234G1284 "Fund. Canaria Buen Samaritano Inclusión"	N.º de usuarios	100.000,00		
		EAPN – Integra Ciudadania	N.º de usuarios	150.000,00		
		EAPN – Red Lab	N.º de usuarios	250.000,00		
		Red Anagos – Integra Responsable	N.º de usuarios	150.000,00		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	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		LÍNEA DE ACTUACIÓN (ELEMENTO PEP)	DENOMINACIÓN	Nº Beneficiarios	Mujeres	Hombres
		23400006	PLAN DESARROLLO GITANO	256	52,63 %	47,36 %
		23400012	CÁRITAS DIOCESANA TF. ACTUACIONES INTEGRACIÓN SOC.	499	50,00 %	50,00 %
		234G0976	AYUDAS A LA INTEGRACIÓN SOCIAL-RENTA CIUDADANA	21.895	67,73 %	32,27 %
		23420202	FUNDACIÓN ATARETACO. FUNCIONAMIENTO CENTRO	45	50,00 %	50,00 %
		23424202	CENTRO SOLIDARIDAD ISLAS CANARIAS. PROG INSERCIÓN SOCIAL	126	25,00 %	75,00 %
		23439202	ACCIÓN SOCIAL INSTITUCIONAL PARA INTEGRACIÓN SOCIAL	95.560	25,00 %	75,00 %
		23445102	CÁRITAS DIOCESANA CANARIAS. CONVENIO PROG ESCLUSIÓN SOCIAL	572	50,00 %	50,00 %
		23499802	OBRA SOCIAL ACOGIDA Y DESAR. CASAS ACOG PERSONAS SIN HOGAR	370	50,00 %	50,00 %
		234G0175	FUNDACIÓN CANARIA YRICHEN	27	50,00 %	50,00 %
		234G0186	PROMOCIÓN VOLUNTARIADO	25.800	50,00 %	50,00 %
		234G1282	ASOC. BANCO ALIMENTOS LP	29.943	60,00 %	40,00 %
		234G1283	ASOC. BANCO ALIMENTOS TF	28.096	60,00 %	40,00 %
		234G1102	ASOCIACIÓN RED CANARIA ENTIDADES PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL ANAGOS	518	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 <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo <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 Renta media por persona y por unidad de consumo, con alquiler imputado 2021.					
		Renta media por persona		Renta media por unidad de consumo		
		España	Canarias	España	Canarias	
	2021	14.255	11.898	20.874	17.756	
	Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión (AROPE, nueva definición 2021), según sus componentes, 2021.					
		Canarias	Total Nacional			
	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)	37,8	27,8			
	En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)	28,4	21,7			
	Con carencia material y social severa	15,7	8,3			
	Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 64 años)	21,1	11,6			
RENTAS MÍNIMAS (PCI): Número de beneficiarios y perceptores de la PCI por sexos, 2021.						
		Hombres	Mujeres	No consta	TOTAL	
	Titulares beneficiarios	4.007	8.757	29	12.793	
	Miembros dependientes	17.888	6.072	54	24.014	
	Total perceptores	21.895	14.829	83	36.807	
	Titulares beneficiarios	31,3	68,5	0,2	100,0	
	Miembros dependientes	74,5	25,3	0,2	100,0	
	Total perceptores	59,5	40,3	0,2	100,0	
Número de beneficiarios (o titulares) de la PCI, según tipo de unidad de convivencia, 2021.						
		Hombres	Mujeres	No consta	TOTAL	%
	Unipersonal	2.722	2.758	8	5.488	42,9
	Monoparental	285	4.480	11	4.776	37,3
	Biparental	360	870	3	1.233	9,6
	Pareja sin hijos	279	377	6	662	5,2
	Otros	357	281	1	639	5
	Total	4.003	8.766	29	12.798	100



	Hombres	Mujeres	No consta	TOTAL	%
Familia monoparental	285	4480	11	4776	37,3
Personas sin hogar /exclusión social severa	450	357	2	809	6,3
Sin estudios	425	749	4	1178	9,2
Estudios primarios	2658	5840	19	8517	66,6
De 45 a 54 años	1130	1968	4	3098	24,2
55 años o más	1552	2293		3845	30
Extranjeros	599	1188	16	1803	14,1
Total beneficiarios	4003	8765	29	12797	100
<i>Núm. menores (0-17 años) que conviven en esos hogares</i>	441	3467	5	3913	

Perfiles o factores de riesgo de los beneficiarios de PCI.

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

En general, las mujeres muestran niveles más elevados de pobreza económica (más paro, temporalidad o empleo a jornada parcial, salarios inferiores, etc., que a la larga se traduce en pensiones más bajas o prestaciones no contributivas) y por tanto también de diversas carencias o necesidades materiales. Sin embargo, la feminización de la pobreza se evidencia aún más cuando se combinan varios de los factores mencionados, como comprobamos con las mujeres mayores con pensiones asistenciales o en el caso de las inmigrantes extracomunitarias. De igual manera, tener hijos penaliza las condiciones de vida de sus padres en España: los hogares con menores a su cargo siempre tienen niveles superiores de pobreza y exclusión, así como mayores carencias materiales. Esto resulta especialmente lesivo para las mujeres cuando se trata de hogares con un solo progenitor (que suponen un 13% del total), es decir, los monoparentales o en realidad, "monomarentales" puesto que el 80,8% están encabezados por una mujer. De hecho, estos hogares arrojan tasas de pobreza o exclusión social que duplican los valores medios, ya que un 54,3% de estos hogares está en esa situación. Por eso, es también en este tipo de hogares en los que observamos una mayor proporción de personas que llegan a fin de mes con 'mucho dificultad', que no pueden afrontar ningún imprevisto o que se ha visto en la necesidad de desatender los pagos relacionados con su vivienda este año. Son estos hogares los que tienen mayor problema para invertir en una alimentación sana y variada. Lo anterior es también indicativo de la 'pobreza' de las políticas de apoyo a la maternidad y las familias, a la vez que explica las dificultades para combatir y erradicar la pobreza infantil en nuestro país (más de un tercio de los menores de 16 años viven en riesgo de pobreza o exclusión). Las mujeres también resultan más vulnerables por su dedicación a los cuidados, por ejemplo, las dificultades que encuentran para incorporarse al mercado de trabajo tras haberlo retrasado o abandonado para atender a sus hijos u otros familiares, o bien por haber desarrollado empleos a jornada parcial durante mucho tiempo para conciliar ambas responsabilidades.

Así pues, por todas esas razones, es lógico que los diversos programas de lucha contra la exclusión social pretendan tener una mayor incidencia entre las mujeres, como sucede en el caso de la PCI, especialmente cuando tienen menores a su cargo y conforman hogares monoparentales, son víctimas del maltrato o bien están en exclusión severa por otras causas.

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 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231M ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	DOTACIÓN ECONÓMICA
		303.400.211 € (No incluye capítulo I y III)
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 y refuerzo a los servicios y prestaciones existentes en esta Comunidad Autónoma 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 (esencialmente SAR y SCD) y el afianzamiento de los servicios (SAD y PAP) que contribuyen a la permanencia de las personas en situación de dependencia en su hogar.</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 2023 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, 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 la 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) <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OBJETIVO 1 FIN DE LA POBREZA <p>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</p>	



	<p>personal que dicha situación produce (estrés, conciliación de la vida personal...). En este sentido, el programa incide en la consecución de las siguientes metas:</p> <p>Meta Global 1.3: Implementar sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, y lograr una amplia cobertura de las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad.</p> <p>- OBJETIVO 5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>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:</p> <p>Meta Global 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.</p> <p>- OBJETIVO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</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 11.3: 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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	CapI	CapII	Cap IV	CapVI	Cap VII
	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios		1.381.225			
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Tenerife)			2.817.546		
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Gran Canaria)			2.822.715		
	Plan Infraestructura Sociosanitaria (Lanzarote)			700.859		
	Prestaciones Económicas Sistema Canario de la Dependencia			68.194.666		



	Sostenimiento Plazas Mayores Sistema Canario de la Dependencia			13.990.225		
	Sostenimiento Plazas Mayores Sistema Dependencia (AGE)			11.900.000		
	Prestaciones Económicas Sistema Dependencia (AGE)			28.524.724		
	Servicio de Atención Sociosanitaria a personas dependientes			29.243.348		
	Prestaciones Sistema Dependencia			81.526.319		
	Promoción Autonomía Personal			1.000.000		
	Integración SAD municipal en el SAAD de Canarias			11.000.000		
	Programas Interés General Áreas De Dependencia y Discapacidad. Asignación Tributaria IRPF (AGE)			245.292		
	Sistema Atención a la Dependencia. Nivel Acordado (AGE)			8.280.610		
	OBRAS, REFORMAS Y EQUIPAMIENTOS DE CENTROS				80.000	
	PROGRAMA TEMPORAL EN MATERIA DE ATENCIÓN TEMPRANA, DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD				6.035.518	
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS TENERIFE					13.073.786
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS GRAN CANARIA					12.129.015
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS LA PALMA					3.500.000
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS LANZAROTE					2.954.363
	INFRAESTRUCTURAS SOCIOSANITARIAS FUERTEVENTURA					3.500.000
	FOMENTO ACCESIBILIDAD PERSONAS DEPENDIENTES					500.000
	NOTA: Las cifras recogidas se corresponden con las cuantías de las actuaciones comprendidas en Fase 1 y Fase 3 de las Fichas de elaboración del presupuesto 2023.					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD.					
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>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 necesidades de mujeres y hombres.</p> <p>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.</p>		
	Datos	<p>La afirmación realizada en el apartado anterior se concreta en los siguientes datos:</p> <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 2 de Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional Subvención concurrencia	SI
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	Positivo	<input type="checkbox"/> Alto <input 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 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 a 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 representada 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 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: "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." Y sobre las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes, en su Artículo 50, recoge que: "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> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales 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: "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. [...]". 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.</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. De un total de 58.158 solicitudes registradas en el sistema, el 59,28% son mujeres (datos obtenidos del informe semestral del Imsero relativo a la Información Estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, situación a 30 de junio de 2022). 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>Atendiendo al grado de dependencia, existe mayor presencia de mujeres a partir de los 65 años en adelante siendo la diferencia por sexos de 22,12 puntos porcentuales en el tramo de 65 a 79 años y de 50,36 puntos porcentuales por encima de los 80 (datos obtenidos del informe semestral del Imsero relativo a la Información Estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, situación a 30 de junio de 2022).</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 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 estudios, informes sectoriales o estadísticas especializadas en el tratamiento de la categoría género, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.</p> <p>Por otro lado, resulta igualmente 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</p>



	<p>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 en 2020, el número de hogares unipersonales en la Comunidad Autónoma de Canarias supone un 24,77% del total de hogares) podría generar cambios importantes que modificarán 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> <p>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.</p> <p>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			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	No se considera necesario incorporar nuevos marcos normativos.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<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> <p>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.</p> <p>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 2 de "Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional". (OBJETIVO 5. Meta 5.4)</p>		
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 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231N ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	DOTACIÓN ECONÓMICA
		63.483.149 € (No incluye capítulos I y III)
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, entendiéndose 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 2023 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 	



	<p>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)</p> <p>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).</p> <p>El programa de Atención a Personas en situación de Discapacidad está íntimamente correlacionado con el programa de Atención a Personas en situación de Dependencia, ya que muchas veces las personas afectadas por una discapacidad presentan una situación de dependencia. Por lo tanto, los objetivos del Programa de Atención a Personas en situación de Discapacidad se comparten con los del Programa de Atención a Personas en situación de Dependencia y se vinculan con los ODS establecidos en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 en lo referido a:</p> <p>- 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 en situación de pobreza y vulnerabilidad.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- OBJETIVO 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 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>
--	---



	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. 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.					
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		5.786.426			
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. MANTENIMIENTO DE CENTROS			2.020.570		
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. GESTIÓN Y MANTENIMIENTO			400.731		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD TENERIFE			10.264.833		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD GRAN CANARIA			10.035.554		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LA GOMERA			343.324		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD EL HIERRO			193.027		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LA PALMA			1.761.899		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD LANZAROTE			1.439.678		
	SERVICIOS ATENCIÓN DISCAPACIDAD FUERTEVENTURA			523.767		
	SERVICIO ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD			26.061.762		
	PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ÁREAS DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD. ASIGNACIÓN TRIBUTARIA IRPF (AGE)			981.169		
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA ADEPSI. ACCIONES TUTELARES			179.174		
	FUNDACIÓN CANARIA DE APOYOS TUTELARES- FUNCAPROSU. ACCIONES TUTELARES			131.123		
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA SONSOLES SORIANO BUIGNON. ACCIONES TUTELARES			286.805		



	OBRAS, REFORMAS Y EQUIPAMIENTO DE CENTROS				143.922	
	REGISTRO DE PERROS DE ASISTENCIA DE CANARIAS				80.000	
	REFORMA INTEGRAL DEL CENTRO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD FÍSICA DE ARUCAS				800.000	
	REFORMA CENTRO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD FÍSICA DE EL SAUZAL				75.000	
	SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA DISCAPACIDAD DE CANARIAS				450.000	
	PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ÁREA DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD. INVERSIÓN ASIGNACIÓN TRIBUTARIA IRPF					825.000
	FOMENTO ACCESIBILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD					500.000
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. INVERSIONES PARA FAVORECER LA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD					60.000
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. MEJORA SITUACIÓN PATRIMONIAL					60.000
	FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA PARA LA ACCIÓN SOCIAL. COMPENSACIÓN DE EJERCICIOS ANTERIORES					79.385
	NOTA: Las cifras recogidas se corresponden con las cuantías de las actuaciones comprendidas en Fase 1 y Fase 3 de las Fichas de elaboración del presupuesto 2023.					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD.					
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	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". 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.				
	Datos	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.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Potenciar la inclusión social y la calidad de vida de las personas, familias y colectivos en situación de vulnerabilidad	Mantenimiento programa de subvenciones en la línea de actuación 2 de "Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional".	SI/NO	SI
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	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	<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</p>			

	<p>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>El artículo 54, relativo a “Personas con Discapacidad”, establece 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 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 <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) <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> <p>La población canaria femenina, según datos oficiales del ISTAC para 2021, se segmenta en un 49% de hombres frente a un 51% de mujeres. Así, de la misma forma se comporta la distribución de personas con grado de discapacidad reconocida en Canarias, según se puede extraer de los datos reflejados en la última publicación disponible de "Informe Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad" a fecha 31 de diciembre de 2020.</p> <p>Por otro lado, el "Informe Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad" del Imserso, revela que, la presencia femenina entre los pensionistas de invalidez canarios es de un 54,58%, lo que, en comparación con la del resto de las comunidades y ciudades autónomas, hace que se posicione en la segunda más elevada de todas ellas. Por franja de edades, el número total de mujeres pensionistas en Canarias supera al de los hombres, salvo en el grupo de edad hasta los 45 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>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>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>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. • 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.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Aunque no se observan desigualdades a corregir en el desarrollo del Programa de Atención a Personas en situación de Discapacidad, de entre todos los objetivos y acciones a acometer, específicamente en materia de género, se propone:</p> <p>Incrementar el número de prestaciones de servicios puestas a disposición del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en Canarias (SAAD), en el ámbito de la discapacidad, que contribuyen a mejorar la calidad de vida del entorno familiar y de cuidados.</p> <p>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 2 de "Apoyo a la familia y a la persona cuidadora no profesional". (OBJETIVO 5. Meta 5.4)</p>		
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 2023			
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	231P. ACCIONES A FAVOR DE LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR	DOTACIÓN ECONÓMICA	
		5.807.038,00€	
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa consiste en la realización de una serie de actuaciones, de carácter económico, social, asistencial y sanitario, dirigidas a las personas emigrantes nacidas en Canarias y sus descendientes, que por diversas circunstancias se encuentran alejados de su tierra, y que se encuentren en situación de precariedad social y económica, de forma que se obtengan unos niveles de vida asimilables a las personas residentes en Canarias, dentro de lo que puede considerarse equiparable.</p> <p>La problemática situación económica y social que atraviesan la mayoría de países latinoamericanos, donde se dirigen estas ayudas, tales como Venezuela, Cuba, Uruguay, Argentina, etc., trae consigo que muchas de estas personas canarias residentes en el exterior, estén viviendo una insostenible situación de precariedad económica y asistencial</p>		
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA		
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap IV	Cap. VII
	1.- 06425551 ASISTENCIA DOMICILIARIA Y DEPENDENCIA EN EL EXTERIOR.	150.000	
	2.- 06425509 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA II A LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR.	165.000	
	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.	170.000	
	5.-064G0743 "SEGURO MÉDICO PARA CANARIOS RESIDENTES EN VENEZUELA"	1.100.000	
	6.- 064G0313 " ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS EN EL EXTERIOR".	12.000	
	7.- 06401902" AYUDA AL EMIGRANTE RETORNADO"	120.000	
	8.- 06406601 "MEDICAMENTOS AL EXTERIOR"	604.338	
	9.- 064G0740 "ALIMENTOS AL EXTERIOR"	1.900.000	
	10.- 06425506."CONSULTORIOS MÉDICOS EN EL EXTERIOR". GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	125.000	
	11.- 06413702 "CENTROS DE DIA EN EL EXTERIOR". GASTOS DE FUNCIONAMIENTO"	150.000	
	12.- 06406502 "APOYO AL SOSTENIMIENTO DE LAS ENTIDADES CANARIAS EN EL EXTERIOR"	300.000	
	13.- 06413502 "ASOCIACIÓN LEONOR PÉREZ CABRERA"	30.000	
	14.- 064G0521 "LA CASA DE CANARIAS EN MADRID"	10.000.	
15.- 064G0214 "ENCUENTRO Y DIFUSIÓN DE TRADICIONES CANARIAS"	50.000		



	16.- 064G0333 "ENCUENTRO DE CANARIOS EN EL EXTERIOR"		110.000	
	17.- 064G1417 "PLAN EXTRAORDINARIO AYUDA DE CANARIOS EN CUBA"		150.000	
	18.- 227G0001 "REPARACIÓN, AMPLIACIÓN, MEJORA Y EQUIPAMIENTO DE CENTROS RELACIONADOS CON LA EMIGRACIÓN"			260.000
	19.- 237G0002 "CENTRO DE ACOGIDA NUESTRA SRA. DE LAS NIEVES-CAGUA"			130.000
1.4 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE EMIGRACIÓN/ VICECONSEJERÍA DE ACCIÓN EXTERIOR			
1.5 CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO.			
2. VALORACIÓN 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	Eliminar toda barrera de acceso para la asistencia sociosanitaria entre mujeres y hombres. En el caso de las subvenciones otorgadas por la Dirección General de Emigración, no existen barreras ni discriminación por cuestiones de género, la concesión depende únicamente de la condición social, económica, asistencial y de vulnerabilidad de la persona solicitante.		
	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	<p>Las líneas de actuación del Programa presupuestario 231P, que afectan de forma directa a las personas físicas son las siguientes:</p> <p>- 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.</p> <p>- 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. También alimentos y medicamentos para otros países que no tienen convocatoria propia.</p>			



	<p>- 06413602 "AYUDA EXTRAORDINARIA CUBA-HIJOS MAYORES DE 80 AÑOS" Se trata de ayudas sociales para los hijos de canarios residentes en Cuba, carentes de recursos económicos que se encuentren en una situación de necesidad, y que superen la edad de 80 años.</p> <p>- 06414601 CENTROS DE ACOGIDA. Concesión de una subvención anual a cuatro Instituciones, tres radicadas en Venezuela y una en Uruguay, que 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>- 064G1007 "SEGURO MÉDICO CANARIOS EN VENEZUELA MAYORES DE 65 AÑOS" Esta actuación se concreta a través de una convocatoria pública anual, respaldada por la suscripción de un convenio que se renueva anualmente, con la Fundación España Salud (u otra aseguradora); cuyo objeto y finalidad es la prestación de atención sanitaria, médico-quirúrgica y farmacéutica a las personas emigrantes canarias que carezcan de recursos. Esta asistencia se prestará a personas mayores de 65 años, nacidos en Canarias, 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. (Decreto 232/2011, de 11 de diciembre, modificado por Decreto 117/2012, de 23 de noviembre, del Presidente, por el que se regula la prestación de la asistencia sanitaria a favor de los canarios residentes en Venezuela, mayores de 65 años, que se encuentren en situación de necesidad y no perciban la prestación económica por ancianidad).</p> <p>- 064G0313 "ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS EN EL EXTERIOR". Concesión de una subvención nominada a la Fundación +34, para ayudar a las personas canarias que se encuentran en prisiones en el extranjero. Esta Fundación lleva a cabo 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 concreta con la concesión de ayudas a personas emigrantes canarias que retornen a las Islas, y que cumplan una serie de requisitos, a fin de que puedan afrontar los primeros gastos derivados del hecho del retorno, sin que exista trato discriminatorio entre hombre y mujeres, depende del estudio de las necesidades y el cumplimiento de los requisitos objetivos.</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 de primer grado, 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, y que se otorgan mediante convocatoria pública anual, no existiendo por tanto un trato discriminatorio entre hombres y mujeres.</p> <p>-06413702 "CENTROS DE DÍA EN EL EXTERIOR" Y 06422506 "CONSULTORIOS MÉDICOS". Lo que se tiene en cuenta para acudir a estos centros, para personas canarias y sus cónyuges y sus descendientes hasta el tercer grado, 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>-064G1417 "PLAN EXTRAORDINARIO AYUDA CANARIOS EN CUBA". Dirigida a paliar la terrible situación económica y social que viven las personas canarias y sus descendientes en Cuba, carentes de recursos económicos que se encuentren en una situación</p>
--	--



	extrema, normalmente por motivos de edad, enfermedad o carencia de alimentos y medicamentos.
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>- 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 2021: N.º de mujeres: 186 N.º de hombres: 167</p> <p>- 06425509 ATENCIÓN SOCIO SANITARIA II A LOS CANARIOS EN EL EXTERIOR, y</p> <p>- 06413602 AYUDA EXTRAORDINARIA A LOS HIJOS DE CANARIOS RESIDENTES EN CUBA MAYORES DE 80 AÑOS.</p> <p>Para ambas líneas de actuación: 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.</p> <p>06425509 Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas ayudas durante 2021: Mujeres: 223 Hombres :134 06413602 Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas ayudas durante 2021: Mujeres: 35 Hombres :17</p> <p>- 06414601 CENTROS DE ACOGIDA.</p> <p>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 2021: Mujeres: 29 Hombres: 20</p> <p>- 064G1007 "SEGURO MÉDICO PARA CANARIOS RESIDENTES EN VENEZUELA Y MAYORES DE 65 AÑOS".</p>



	<p>Habida cuenta de que esta actuación se realiza a través de convocatoria pública, a personas mayores de 65 años, nacidos en Canarias 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.</p> <p>Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas prestaciones durante 2022: Mujeres: 630 Hombres: 581</p> <p>- 64G0313 "ATENCIÓN DE PRESOS CANARIOS 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 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 2021: Mujeres: 0 Hombres: 9</p> <p>- 6401902" AYUDAS A EMIGRANTES RETORNADOS" 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>Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas subvenciones durante 2021: Mujeres: 5 Hombres: 9</p> <p>- 06406601 "MEDICAMENTOS AL EXTERIOR" Y 064G0740 "ALIMENTOS AL EXTERIOR".</p> <p>Habida cuenta de que esta actuación se realiza a través de convocatoria pública, a personas emigrantes canarias y sus descendientes en primer grado, en situación de precariedad económica, no existe ningún elemento que permita indicar que no hay un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres, atendándose únicamente a la situación personal, social y económica de las personas, sin distinción de género, que van a resultar beneficiarias de estas tarjetas.</p> <p>Alimentos: Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas prestaciones durante 2022: Mujeres: 2037 Hombres: 1550</p> <p>Medicamentos: Número de hombres y mujeres beneficiarios de estas prestaciones durante 2022: Mujeres: 1480 Hombres: 980</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 2021: Hombres: 207. Mujeres: 301.</p> <p>- 6422506 CONSULTORIOS MÉDICOS EN EL EXTERIOR. 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 2021: Hombres: 1.952. Mujeres: 2.173</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		
	<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	Por 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, 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, algunos de los que se otorgan por convocatoria pública (Asistencia Sanitaria, Tarjetas de Alimentos y Medicamentos), y otras por subvención directa.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	232 A PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.956.615,00 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 232 A tiene como prioridad para el año 2023 la Elaboración del Plan Integral de Juventud, con la finalidad de mejorar el empleo de las hombres y mujeres jóvenes, el acceso a la vivienda, la inclusión social y la emancipación de colectivos juveniles especialmente vulnerables y la conciencia ecológica, desde una perspectiva que favorezca la igualdad de oportunidades. Se pretende estimular actividades que fomenten 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, el ejercicio de una ciudadanía activa y la emancipación de la población juvenil, haciendo efectiva la igualdad de oportunidades para las mujeres completado con un enfoque interseccional que tenga en cuenta las desigualdades que pudieran producirse por razón de identidad y expresión de género, orientación o características sexuales, etnia, posición socioeconómica, creencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>Objetivos:</p> <p>Actualizar el marco normativo legal existente en materia de juventud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Realizar un seguimiento permanente de la realidad juvenil canaria.</p> <p>Planificar con enfoque de género las políticas de juventud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de la población juvenil canaria.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Ley Canaria de Juventud		150.000			
	Plan Canario Joven		1.000.000			
	Integración Jóvenes Extutelados			500.000		
	Programa Garantía Juvenil			2.000.000		
	Proyectos interés público y social			306.615		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE JUVENTUD					
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	La 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> <p>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.</p> <p>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> <p>Las causas de inactividad son las siguientes:</p> <p>Causas de inactividad La población joven inactiva, lo es principalmente por las siguientes causas:</p> <p>Por estudios: el 77,52% de las mujeres y el 78,37% de los hombres.</p> <p>Por dedicarse a las labores del hogar: el 4,27 de las mujeres y el 1,41 de los hombres.</p> <p>Personas jóvenes ocupadas según situación laboral</p> <p>Asalariadas sector privado: 81,19%, de las cuales el 80,79% son hombres y el 81,53% mujeres.</p> <p>Asalariadas sector público: 14,02%, de las cuales el 15,84% son mujeres y el 11,86% son hombres.</p> <p>Personas jóvenes trabajadoras independientes o empresariado sin personas asalariadas: el 2,63%.</p> <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, "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%.</p> <p>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>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 "Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores" y a "Trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero", 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>Tipos de contratos de las personas jóvenes El tipo de contrato de las personas jóvenes determina la calidad o precarización de sus condiciones de trabajo: Mientras el 43,91% de los hombres jóvenes tienen contratos Indefinidos a tiempo completo, sólo tienen este tipo de contratos el 36,12% de las mujeres. 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> <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%. 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 Abandono educativo temprano 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. 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%. 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>Jóvenes que ni estudian ni trabajan 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</p>
--	--	---



		<p>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 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>a) Ocupaciones feminizadas Empleadas y empleados Contables, administrativas y Otros Trabajadores y trabajadoras del Comercio Trabajadoras y trabajadores de servicios personales, protección y seguridad.</p> <p>b) Ocupaciones masculinizadas 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 Condiciones de vida de las personas jóvenes en Canarias 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. 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. Participación Juvenil Participación en Asociaciones</p>
--	--	--



		<p>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.</p> <p>No existen diferencias significativas respecto a mujeres y hombres en cuanto a la participación en asociaciones.</p> <p>Grado de interés por la política</p> <p>Las personas jóvenes de 18 a 34 años manifiestan tener:</p> <p>Poco interés por la política: 40%</p> <p>Ningún interés por la política: 25%</p> <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</p> <p>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.</p> <p>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)</p> <p>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 (presentados al PECVG para su financiación)
	Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención y erradicación de las violencias machistas en la población juvenil	Fomento de Estudios, actividades formativas con perspectiva de género	N.º de actividades formativas realizadas. N.º de estudios relazados N.º de personas asistentes por sexo y edad.	500.000,00
Fomento del, empoderamiento en las mujeres jóvenes y las masculinidades igualitarias en los hombres jóvenes		N.º de actividades impartidos. N.º de personas asistentes por sexo y edad.	150.000,00 €	
Prevención de las violencias machistas en la población juvenil		N.º de actividades impartidos. N.º de personas asistentes por sexo y edad.	300.000,00 €	
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>A través de la Dirección General de Juventud, como órgano de la Consejería de Derechos Sociales, Diversidad y Juventud estructurada por Decreto 103/2019 de 1 de agosto y aprobado su Reglamento Orgánico por Decreto 42/2020 de 16 de abril, y un marco normativo y competencial que establece la ley 72007 de 13 de abril, Canaria de Juventud, a través de este Programa se pretende realizar actuaciones encaminadas a fomentar la participación eficaz de personas jóvenes en el desarrollo político, social, económico y cultural de Canarias al mismo tiempo que, favorecer los proyectos vitales de cada persona joven favoreciendo su incorporación social y laboral.</p> <p>Las políticas de juventud son más necesarias que nunca en el contexto de crisis actual, dado que el colectivo juvenil en Canarias se enfrenta, a las tasas de paro más altas de España y Europa. Estas políticas, para que sean eficaces, deben contar con la participación de las personas jóvenes en su diseño, con la implicación de todas las instituciones públicas en su planificación, implementación y evaluación y con la colaboración necesaria de los agentes sociales. Además, deben estar articuladas integralmente, haciendo énfasis en todos los aspectos de la vida de la población juvenil que promuevan su educación y formación, los aprendizajes no formales, el acceso a la cultura, hábitos de vida saludables, la adquisición de competencias y habilidades necesarias para su autonomía personal, social y económica, su bienestar e integración social e inserción laboral. En definitiva, medidas transversales que promuevan la calidad de vida, la ciudadanía y la emancipación de la población juvenil, haciendo efectiva la igualdad de oportunidades con independencia de su clase social de pertenencia, sexo o género, raza, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes, la diversidad, la conciencia ecológica o cualquier otra circunstancia personal o familiar que las obstaculicen.</p> <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.</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 (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 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 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.</p> <p>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".</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 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.</p>



	<p>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 empleo y la ocupación. 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.</p>
	<p>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 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.</p>



	<p>ESTRATEGIAS PLANES Y DOCUMENTOS Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019 -2027</p>
	<p>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 11.- Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. 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 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. 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 estos efectos, se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres, y se tendrá particular consideración con los jóvenes desfavorecidos, discapacitados, con problemas de adaptación o en situación o riesgo de exclusión social. Artículo 23. Del empleo y la formación. 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</p>



	<p>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.</p> <p>5. Se promoverán campañas de sensibilización y programas orientados a la educación afectivo sexual y de prevención y atención psicossocial 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.</p> <p>Artículo 4. Composición.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 10. Composición de la Comisión Permanente.</p> <p>4. En la composición de la Comisión Permanente 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. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte del órgano colegiado en función del cargo específico que desempeñen.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 1.- Objeto.</p> <p>“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”.</p> <p>Artículo 11.- Registro de personas usuarias.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Disposición adicional segunda.- Políticas de igualdad de mujeres y hombres en el funcionamiento del Consejo de la Juventud de Canarias.</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019 - 2027</p> <p>2. Principios rectores:</p> <p>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.</p> <p>Anexo 1 Sobre el Diálogo del UE con la Juventud</p>
--	---



	<p>2. b) promover una participación equitativa de jóvenes de ambos sexos. Anexo 3 obre las Metas de la Juventud Europea</p> <p>2. Igualdad de todos los géneros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acabar con la violencia de género abordando y combatiendo de manera efectiva el problema en todas sus formas. - 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. - Poner fin a la discriminación estructural basada en el género en el mercado laboral y garantizar la igualdad de derechos, acceso y oportunidades. - 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 2023, en relación a la situación de mujeres y hombres en los ámbitos a intervenir destacamos los siguientes :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Mayor feminización de algunas ocupaciones frente a otras más masculinizadas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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> <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>En relación a los proyectos desarrollados en 2021 los datos son los siguientes:</p> <p>En la formación interna al personal de la Dirección General de Juventud en Políticas Públicas con Perspectiva de Género, 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>



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 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 impartidas 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 y La Asociación LGBTI* Diversas Canaria

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 un programa educativo que tiene como finalidad reducir y prevenir las violencias de género fomentando las vocaciones científicas y tecnológicas entre el alumnado de 3º y 4º de la ESO y 1º de Bachillerato de los centros escolares de canarias, mediante la puesta en valor de logros y aportaciones de las mujeres en el ámbito de la investigación y la tecnología, especialmente los de las investigadoras canarias con una participación de 340 alumnas y alumnos de los que 176 son mujeres y 164 hombres.

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.

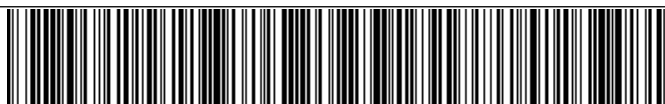
Mayor número de mujeres con problemas de trastornos de conductas alimentarias.



4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	La Ley Canaria de Políticas de Juventud, se encuentra aprobada por el Gobierno y remitida al Parlamento, las normativas y decretos que surjan al amparo de dicha ley.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Que en la elaboración del Plan Integral de Juventud se cuente con perspectiva de género Realizar estudios desde el Observatorio Canario de Juventud con perspectiva de género Que el portal web juventudcanaria.com y las redes sociales de la Dirección General de Juventud 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	Diseñar, planificar y evaluar las políticas de juventud con perspectiva de género, Promover estudios con perspectiva de género sobre juventud en relación a las violencias machistas y la salud mental. Promover la accesibilidad a toda la población juvenil del portal web y las redes sociales con perspectiva de género		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Diseñar, planificar y evaluar las políticas de juventud con perspectiva de género	Elaboración del Plan Integral de Juventud de Canarias con Perspectiva de Género.	Nº de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género Mención y uso de desigualdades en la planificación. Grado de homogenización alcanzado en la elaboración del plan Integral y perspectiva de género.	
	Elaboración de las normas y decretos que surjan al amparo de La Ley Canaria de Políticas de Juventud	N.º de Normas y Decretos elaborados con perspectiva de Género	
Promover estudios con perspectiva de género sobre juventud en relación a las violencias machistas	Estudios con el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM) – ULL, Sobre: violencia de género y juventud en Canarias.	N.º de estudios realizados N.º de población juvenil participante	262.205,00 €
Promover la accesibilidad a toda la población juvenil del portal web y las redes sociales con perspectiva de género	Estudio para identificar y eliminar puntos negros para la seguridad de las jóvenes frente al acoso y agresiones sexuales en los campus universitarios públicos de Canarias	N.º de Campus Universitarios Estudiados N.º de Entidades colaboradoras del proyecto	159.376,50 €
	Revisión y mejora del portal Juventud Canaria y las redes sociales de la Dirección General de Juventud.	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.	45.000,00 €



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA
232B Igualdad de oportunidades para las mujeres	12.334.318,00
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 232B, del Instituto Canario de Igualdad -ICI-, tiene por finalidad fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y reducir, hasta eliminarlas, las brechas de género en Canarias.</p> <p>Los presupuestos son, además, el instrumento fundamental para la consecución de los siguientes objetivos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:</p> <p>OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5. IGUALDAD DE GÉNERO. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p> <p>Meta Global 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>Meta Global 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>Meta Global 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p> <p>Meta Global 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>Meta Global 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p>Meta Global 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.</p> <p>Igualmente, los objetivos del ICI están alineados con el objetivo estratégico de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud –CDSIDJ-: 3. Favorecer la igualdad efectiva de las personas, actuando contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, discapacidad, edad, origen o por cualquier otro motivo o circunstancia personal o social, mediante el desarrollo de políticas de prevención, inclusión y promoción social, así como acciones destinadas a potenciar el respeto a las diferencias y la diversidad.</p> <p>Además, constituyen objetivos estratégicos del propio ICI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erradicar la violencia de género en Canarias 2. Lograr la igualdad de género en Canarias <p>Son objetivos específicos del ICI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Desarrollar el Sistema Canario de prevención e intervención integral contra la violencia de género 1.2 Erradicar la violencia sexual 1.3 Aumentar/Mejorar/Reforzar la sensibilización, la formación y la prevención de la violencia de género en Canarias 1.4 Garantizar una respuesta institucional firme contra la violencia de género 1.5 Mejorar y reforzar la coordinación y la colaboración interadministrativa, institucional y social contra la violencia de género 1.6 Aumentar el conocimiento sobre la incidencia, causas y consecuencias de las violencias contra las mujeres 1.7 Lograr que el ICI sea percibido por la sociedad como organismo de referencia en materia de violencia de género 2.1 Lograr que el ICI sea percibido por la sociedad como organismo de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en Canarias 2.2 Conseguir una sociedad libre de roles y estereotipos sexistas



	2.3 Conseguir un ámbito educativo libre de roles y estereotipos sexistas 2.4 Contar con un sistema de información fiable y veraz sobre la situación de la igualdad en Canarias 2.5 Alcanzar un mayor grado de participación y asociacionismo de las mujeres 2.6 Lograr mayor impacto de las medidas públicas relacionadas con la igualdad 2.7 Conseguir las masculinidades igualitarias en Canarias					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Trabajos y estudios técnicos de gestión, coordinación, tramitación, planificación, ejecución y evaluación de las actuaciones del organismo en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y transversalidad de género; dirección del organismo; atención a la ciudadanía; relación con instituciones y entidades		527.968			
	Publicidad y propaganda de las actuaciones, realización de campañas de difusión		200.000			
	Realización de reuniones, cursos y conferencias en materia de igualdad, transversalidad de género y violencia de género		200.000			
	Edición, distribución y difusión de material de investigación, formación, y sensibilización en igualdad y violencia de género		25.000			
	Otros gastos de mantenimiento, comunicaciones, suministros, equipamiento informático, etc.		54.581			
	Subvenciones programas de interés social a desarrollar por entidades del Tercer Sector en la CAC, con cargo asignación 0,7% IRPF			502.000		
	Subvenciones que promuevan la participación social de las mujeres			125.000		
	Subvenciones a asociaciones de mujeres y otras con proyectos de igualdad para el sostenimiento y el fomento del movimiento asociativo			125.000		
	Subvenciones Investigación y promoción de la mujer por universidades			20.000		
	Concesión de ayudas a mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo (art. 27 ley orgánica)			700.000		
	Sostenimiento, coordinación y evaluación de la Red canaria de servicios y centros públicos de atención especializada a mujeres víctimas de violencia de género			6.610.317		
	Servicio de asistencia social integral a víctimas de violencia de género (ASI mujeres y menores)			318.708		



	Servicio de asistencia social integral a víctimas de violencia de género (ASI Planes personalizados)			61.359		
	Servicio de asistencia social integral a víctimas de violencia de género (ASI Agresiones sexuales)			105.942		
	Fondo canario de emergencia social para mujeres víctimas de violencia de género			390.000		
	Servicio de atención a urgencias y emergencias en violencia de género del 112-GSC			586.474		
	Contrato programa para la realización competencias ICI				260.000	
	Adquisición de mobiliario y enseres				20.000	
	Administración electrónica				20.000	
	Jurídicos, contencioso, indemnizaciones.		7.104			
	Infraestructura y equipamiento Red canaria de servicios y centros públicos de atención especializada a mujeres víctimas de violencia de género					10.000
		1.464.885				
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Instituto Canario de Igualdad					
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	<p>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)</p> <p>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 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 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.</p> <p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en el que el Objetivo 5, Desarrollo Sostenible se centra en los</p>				



		<p>objetivos de igualdad “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.</p> <p>ÁMBITO ESTATAL</p> <p>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. 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.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>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 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>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>Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.</p> <p>-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>COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS</p> <p>Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto Estatuto de Autonomía de Canarias, reformado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, artículo 17 garantizar la igualdad efectiva y la protección integral a las víctimas de violencia machista; artículo 37, principios rectores en sus apartados .4., .5 y .6 , y artículo 14,5 respecto a las las competencias de la Comunidad Autónoma en políticas de género y el desarrollo legislativo en la lucha contra la violencia de género.</p> <p>Ley 1/1994, de 13 de enero, de creación del Instituto Canario de Igualdad</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.</p>
--	--	--



		<p>Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.</p> <p>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>			
	Datos	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres son mayoría entre quienes solicitan excedencia para cuidar a mayores, menores, personas dependientes en general. En Canarias, el 85% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos en 2021 fueron de mujeres. Un situación que las sitúa en desventaja en el ámbito laboral y obliga a aceptar contratos temporales y precarios que devienen a medio y largo plazo en una desigualdad de derechos y oportunidades de las mujeres. De acuerdo a los datos de contratación correspondientes al mes de agosto de 2022 en Canarias, el 60% de los contratos indefinidos fueron firmados por hombres mientras que más de la mitad de contratos de duración determinada fueron firmados por mujeres (53%). Las mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres se producen en el tramo de mayores de 45 años (los hombres cobran de medio cerca de 300 euros más) (Datos ISTAC 2018). La diferencia entre los ingresos medios por trabajo de mujeres y hombres de Canarias es 167,42 euros. Según los datos de afiliación media en Canarias, en el mes de julio de 2022 había 1.431 personas en las islas afiliadas como cuidadoras o cuidadores no profesionales, de este total, casi el 90% eran mujeres. En materia de violencia de género, desde el año 2003 en el que se iniciara el cómputo oficial de feminicidios, 100 mujeres y 8 niños y niñas han sido asesinadas. Las fuerzas de seguridad mantienen activos 4.657 casos de víctimas de violencia de género en Canarias. 2.358 mujeres en este sistema tienen menores a su cargo. El Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia SAMVV 1-1-2, atendió a lo largo del año 2021 un total de 15.473 llamadas de las que el 66% (10.238) fueron de emergencia. Respecto al año anterior (2020) aumentaron en 6 puntos el porcentaje de llamadas de emergencia y los Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas de las islas (DEMA) se tuvieron que activar en 2.026 ocasiones (60 veces más que en 2020). Canarias es de las comunidades con tasas más altas de llamadas al 016 por millón de mujeres de 15 y más años. En junio de 2022 fue la segunda con una tasa de 705. El 49,5% de las mujeres en Canarias tienen sobrepeso u obesidad, lo que las convierte en diana de la gordofobia. Entre el 80% y el 90% de las personas que sufren trastornos de la conducta alimentaria son mujeres. 			
		Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		<p>2..1. 1 Lograr la igualdad de género en Canarias</p> <p>2.1.1 .1 Lograr que el ICI sea percibido por la sociedad como organismo de referencia en materia de igualdad entre</p>	<p>Formación a profesionales de la comunicación departamentales</p> <p>Impulso de las redes sociales del ICI</p> <p>Favorecer la participación de la ciudadanía</p>	<p>2.1.1.1 Acciones de formación a profesionales de la comunicación departamentales</p> <p>N.º de acciones</p>	



	mujeres y hombres en Canarias	Observatorio social contra las discriminaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres	<p>2.1.1.2. Medidas tomadas para impulsar las redes sociales del ICI N.º de acciones</p> <p>2.1.1.3 Acciones para la eliminación de todo tipo de estereotipos y de discriminaciones N.º de acciones</p>	
	2.1.1.2 Conseguir una sociedad libre de roles y estereotipos sexistas	<p>Favorecimiento de la visión positiva de la diversidad corporal de las mujeres en cuanto a edad, rasgos físicos, y capacidades mediante la ejecución de actuaciones de difusión y edición de materiales</p> <p>Fomento de la no discriminación gordofóbica, etarista y capacitista en los medios de comunicación, así como la concienciación respecto a la violencia estética que los mismos medios producen y reproducen contra las mujeres a través de campañas de sensibilización y de formación</p> <p>Utilización de un lenguaje y comunicación igualitaria, inclusiva que huya de estereotipos sexistas</p> <p>Formación en perspectiva de género al personal de la administración de la CAC</p> <p>Participación en el ámbito de la salud pública para evitar sesgos de género en la investigación y práctica sanitarias</p>	<p>2.1.2.1 Investigaciones con perspectiva de género e interseccional realizadas y difundidas N.º de acciones</p> <p>2.1.2.2. Actuaciones de recuperación de la memoria de las mujeres y sus aportaciones a la sociedad N.º de acciones</p> <p>2.1.2.3 Proyectos femeninos culturales, artísticos, lúdicos o deportivos N.º de acciones</p>	
	2.1.1.3 Conseguir un ámbito educativo libre de roles y estereotipos sexistas	Promoción de la eliminación del androcentrismo, roles y estereotipos sexistas, apología de violencias machistas, y todo	2.1.3.1 Acciones para la concienciación en el ámbito de	



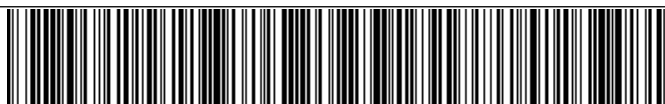
	<p>tipo de discriminaciones en el sistema educativo con el fin de fomentar una educación igualitaria.</p> <p>Fomento de la coeducación en los centros educativos de Canarias</p> <p>Visibilización del aporte excepcional de nuestra población adulta femenina, tanto para la cultura, el ámbito de lo rural, el arte y la artesanía etc.</p> <p>Promoción de la educación sobre derechos sexuales y reproductivos, así como sobre la sexualidad libre y responsable</p> <p>Promoción de la eliminación roles y estereotipos de género sexistas en los juegos, juguetes y deportes</p>	<p>la educación, de la igualdad entre mujeres y hombres N.º de acciones</p> <p>2.1.3.2 Materiales coeducativos elaborados y difundidos N.º de acciones</p> <p>2.1.3.3 Acciones de fomento de juegos y juguetes igualitarios N.º de acciones</p>	
2.1.1.4 Contar con un sistema de información fiable y veraz sobre la situación de la igualdad en Canarias	<p>Impulso de la recogida de información y datos en torno al trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado, con el fin de tener estimaciones periódicas de la aportación económica de este trabajo a la sociedad.</p> <p>Impulso de investigaciones y recogida de información estadística en material de salud con perspectiva de género e interseccional, teniendo en cuenta otras variables como la orientación sexual, la edad, la identidad de género, la clase social o situación laboral y la discapacidad.</p> <p>Contribución con el Sistema de Indicadores de Género, el cual aporte los datos necesarios para las fases de diagnóstico y evaluación de las actuaciones.</p>	<p>2.1.4.1 Acciones de recogida de datos en torno al trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado N.º de acciones</p> <p>2.1.4.2 Investigaciones en material de salud con perspectiva de género e interseccional N.º de acciones</p> <p>2.1.4.3 Fortalecimiento del Sistema de Indicadores de Género N.º de acciones</p>	
2.1.1.5 Alcanzar un mayor grado de participación y	Apoyo al asociacionismo y a la participación de las mujeres en	2.1.5.1 Mantenimiento del	



	asociacionismo de las mujeres	<p>la vida social y política de la CAC</p> <p>Favorecimiento de cauces de participación de las mujeres y de los grupos en los que se constituyan</p> <p>Sensibilización y formación a las asociaciones en materias de interés para la consecución de una sociedad más igualitaria</p>	<p>asociacionismo de mujeres N.º de acciones</p> <p>2.1.5.2 Impulso de creación de nuevas asociaciones de colectivos de mujeres N.º de acciones</p> <p>2.1.5.3 Favorecimiento de la participación de las mujeres en todos los ámbitos N.º de acciones</p>	
	2.1.1 .6 Lograr mayor impacto de las medidas públicas relacionadas con la igualdad	<p>Continuación de la Implantación de la Transversalidad de Género en la Administración Pública de la CAC</p> <p>Aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas, incluyendo, la perspectiva interseccional y teniendo en cuenta el contexto de la crisis sobrevinida a causa del COVID-19</p> <p>Fomento de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el Gobierno de Canarias</p> <p>Utilización de un lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y eliminación de los roles y estereotipos de género en la comunicación de la Administración Pública de la CAC</p>	<p>2.1.6.1 Acciones de formación y capacitación del personal de la administración pública en perspectiva de género N.º de acciones</p> <p>2.1.6.2 Programas presupuestarios afectados por el proyecto de Aplicación de la Transversalidad de Género en la Administración Pública de la CAC N.º</p> <p>2.1.6.3 Oficinas presupuestarias participantes N.º</p>	
	<p>2.1.2. Erradicar la violencia de género en Canarias</p> <p>2.1.2.1 Erradicar la violencia sexual</p>	<p>Fomento de la formación especializada en violencia sexual en Canarias</p> <p>Centros de Crisis 24 h. para la atención a víctimas de agresiones sexuales</p>	<p>Nº Acciones formativas para la especialización de las/os profesionales de la red en</p>	



	<p>Gestión de subvenciones directas a entidades especializadas en Trata y Prostitución</p> <p>Proyectos de coeducación para la educación afectivo-sexual</p> <p>Guías de sexualidad</p>	<p>materia de violencia sexual</p> <p>Nº Proyectos con financiación del ICI para la atención a víctimas de trata y explotación sexual</p>	
2.1.2.2 Mejorar y Reforzar la sensibilización, la formación y la prevención de la violencia de género en Canarias	<p>Desarrollo e impulso del programa para el fomento de Masculinidades en Canarias</p> <p>Gestión del CONVENIO con la ESSSCAN</p> <p>Gestión del Convenio Marco de Cooperación con la ULL y la ULPGC para el desarrollo de actuaciones conjuntas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género</p> <p>Atención especializada a mujeres víctimas de VG con discapacidad.</p> <p>Proyectos de Coeducación para la Prevención de la violencia de género en el ámbito educativo</p> <p>Impulso de la formación especializada entre el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: Proyecto JUNO</p> <p>Gestión de la campaña 23S</p> <p>Gestión de la campaña 25N</p> <p>Gestión de la campaña Mascarilla 19</p> <p>Gestión del Proyecto "Municipio Mascarilla19"</p>	<p>Nº Acciones formativas en materia de violencia de género</p> <p>Convenio con CERMI suscrito</p> <p>Nº Agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han recibido la formación del proyecto JUNO</p>	
2.1.2.3. Garantizar una respuesta institucional firme contra la violencia de género	<p>Ejercicio de acción popular en casos de mujeres muertas o incapacidad por violencia de género</p>	<p>Porcentaje de Ejecución de los fondos del Pacto de Estado</p>	



	<p>Impulso y coordinación de la ejecución del Pacto de Estado en Canarias</p> <p>Implementación del Protocolo de Actuación Institucional del Gobierno de Canarias en caso de asesinatos de mujeres, víctimas de violencia de género</p>		
<p>2.1.2.4. Mejorar y reforzar la coordinación y la colaboración interadministrativa, institucional y social contra la violencia de género</p>	<p>Colaboración en la gestión de las convocatorias de subvenciones del IRPF</p> <p>Convenio para la prestación del servicio telefónico de información y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género (016)</p> <p>Gestión del Convenio con el Sistema de Seguimiento Integral VIOGEN</p> <p>Colaboración con el Consejo General del Poder Judicial en la formación de jueces y juezas</p> <p>Colaboración con la Delegación del Gobierno en Canarias sobre violencia de género</p> <p>Coordinación de los traslados entre centros de acogida, tanto a nivel estatal como autonómico.</p> <p>Gestión de convenios con entidades sociales sobre violencia de género</p> <p>Impulso del Protocolo de coordinación interinstitucional para la Atención de las Víctimas de VG en Canarias</p> <p>Asistencia técnica y asesoramiento a las entidades locales y a las organizaciones sociales para la prestación de los servicios y funciones encomendados a las mismas.</p> <p>Creación e impulso de los órganos colegiados de coordinación del sistema:</p>	<p>Nº Reuniones de la Comisión Técnica de Seguimiento del Protocolo de Coordinación Interinstitucional</p> <p>Nº Comisiones insulares creadas</p>	



		Comisión General de Coordinación del Sistema y Comisiones Insulares de Coordinación del Sistema.		
	2.1.2.5. Aumentar el conocimiento sobre la incidencia, causas y consecuencias de las violencias contra las mujeres	<p>Adaptación e implementación del Expediente Único para las víctimas de violencia de género</p> <p>Estudio, diagnóstico y explotación de datos e información sobre la violencia de género en la CAC</p> <p>Informes, memorias y preguntas parlamentarias sobre la violencia de género en la CAC</p> <p>Gestión del portal del ICI sobre la violencia de género, recursos a las víctimas y buenas prácticas</p> <p>Actualización y mantenimiento de la Guía de recursos VG - Aplicación Móvil-Web</p> <p>Actualización del DARDE: Mapa de Recursos autonómico</p> <p>Diagnósticos sobre la situación de la VG en Canarias con las Universidades Públicas</p>	<p>Nº Investigaciones sobre las distintas formas de violencia de género en Canarias con las Universidades Públicas</p> <p>Nº Acciones para la actualización y mantenimiento de la web Dala la alarma</p>	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo X		<input checked="" type="checkbox"/> Alto X	
			<input checked="" type="checkbox"/> Medio	
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El programa presupuestario 232B, destinado a la Promoción Igualdad de Oportunidades para Mujeres, subsiste por la necesidad, a pesar de los avances, de llevar a cabo acciones que incidan tanto de forma directa como indirecta en las brechas de género, así como en la erradicación de la violencia de género en todos sus tipos y la asistencia a las víctimas de la misma, así como sus hijas e hijos, mientras dicha violencia se siga produciendo.</p> <p>Para ello, se toman como ejes de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implementación de la transversalidad de género en todo el entramado institucional canario. • Promover las condiciones necesarias para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. • La implementación de las medidas directas e indirectas necesarias para la erradicación de la violencia de género y la atención integral a sus víctimas. • La formación y concienciación necesarias para la consecución de la igualdad en la población canaria atendiendo a su diversidad y peculiaridades territoriales. 			



	<ul style="list-style-type: none"> • La formación y concienciación necesarias para la consecución de la igualdad en las instituciones indispensables para el buen funcionamiento de una sociedad democrática: educación, justicia, sanidad, política. • La colaboración interinstitucional. • El acercamiento del ICI a la ciudadanía, como herramienta de sensibilización y formación con especial interés en las nuevas tecnologías. • El acceso a nuevas tecnologías por mujeres de todas las edades como adaptación preventiva a futuras medidas de restricción de la movilidad como consecuencia del pandemia por COVID-19. <p>La asunción por el gobierno de Canarias, a comienzos de los años 2000, de una política activa de prevención y eliminación de la violencia de género y de asistencia a las víctimas (entre las que se han incluido a los hijos e hijas menores de edad dependientes de la mujer víctima) en todos los aspectos (seguridad, trabajo, salud psíquica, condiciones de vida...) y la consecuente creación de los servicios y recursos especializados, cuya financiación (personal, equipamiento, formación, programas de intervención) ha tenido que asumir (a falta de otras fuentes) el propio programa presupuestario 232B del organismo de igualdad, ha tenido tres efectos contundentes sobre los recursos del organismo de igualdad y su capacidad de acción:</p> <p>- Por una parte, que la competencia en materia de servicios sociales especializados en violencia de género las ejerce el organismo de igualdad, actualmente ubicado en el departamento de derechos sociales, pero que la transversalidad de género en la administración pública no se está desarrollando en la debida medida y no se han integrado los servicios y recursos especializados en violencia de género en el sistema general de servicios sociales, sino que constituyen un sistema propio financiado por el organismo de igualdad, lo que resulta una excepcionalidad en cuanto a la integralidad del sistema de servicios sociales.</p> <p>- Por otra parte, que el coste de los servicios y recursos especializados en materia de violencia de género se carga exclusivamente al programa presupuestario de igualdad y no a los de servicios sociales (231B, 231C, 232, 239), seguridad y emergencias (132A), vivienda (261), empleo (241), prestaciones y ayudas sociales (231G), prevención e intervención con infancia y familia (231H), fomento de la inclusión social (231I) o promoción de la calidad de vida de los jóvenes (232A), lo que ha reducido gravemente el presupuesto que puede destinar el organismo a actuaciones en el resto de materias (educación, salud, empleo, urbanismo, transporte, cultura...), a la gestión y la coordinación de la transversalidad de género con el resto de administraciones públicas e, incluso, a la prevención de la violencia de género a través de la política de igualdad.</p> <p>- Finalmente, la merma en los recursos que originalmente estaban destinados en el organismo a toda la acción positiva en materia de igualdad no se limita a la financiación económica, sino a la dotación de personal: la puesta en marcha de la política de prevención y eliminación de la violencia de género a comienzos de este siglo en el Gobierno de Canarias no vino aparejada de una dotación de personal específico propio para su desarrollo en el organismo de igualdad, salvo por la creación de una única plaza de jefatura de servicio destinada a la gestión y la coordinación del sistema contra la violencia de género de todo el gobierno de Canarias; ante la falta de dotación de personal, este servicio hubo de absorber dos plazas de técnicas superiores del servicio de planificación y programas de igualdad, el cual no solo no ha incrementado su dotación de personal en 25 años desde su creación en 1996 (6 plazas de técnicas superiores previstas para 6 áreas de intervención: educación, cultura, empleo, servicios sociales y violencia de género, salud y jurídica), sino que se ha reducido a 5, y 2 de ellas han sido transferidas al servicio de violencia, con la consiguiente reducción proporcional en la posibilidad de dedicación al resto de áreas en materia de igualdad y transversalidad de género. Ciertamente que a finales de 2019 se ha creado el área de coeducación en el ICI con 2 técnicas cedidas temporalmente por Educación, en comisión de servicios. Pero la dotación de personal en el ICI sigue siendo claramente insuficiente para el cumplimiento de las funciones atribuidas al organismo, siendo especialmente deficitaria la dotación del Servicio de Coordinación del Sistema Integral contra la VG, el cual actualmente sólo cuenta con la Jefa de Servicio y dos puestos técnicos, uno de los cuales se encuentra cedido temporalmente a la Dirección General de Dependencia.</p>
--	--



	<p>El Servicio de Planificación y Programas también ha cedido al Servicio de Coordinación del Sistema Integral contra la VG a mucho de su personal, en casos, totalmente (1 jefatura de negociado y 1 auxiliar administrativa) y 3 técnicas compartidas con el citado Servicio.</p> <p>Partiendo de la necesidad de crear una red pública de servicios y centros para la atención a mujeres víctimas de violencia de género en Canarias, bajo los principios de transversalidad, eficacia, calidad, corresponsabilidad, coordinación, descentralización y homogeneidad, el Instituto Canario de Igualdad y los Cabildos Insulares han venido colaborando, mediante la formalización de convenios, para la creación de la Red Canaria de Servicios de Atención, Información, Asesoramiento y Centros Alojativos Temporales para mujeres víctimas de violencia de género (periodo 2002-2006), el desarrollo del Sistema Social de Prevención y Protección de las Mujeres frente a situaciones de Violencia de Género (periodo 2007-2010) y con la finalidad de consolidación de la antedicha estructura se le da continuidad mediante la firma de Convenios de Colaboración de carácter anual entre los cabildos y el Instituto Canario de Igualdad entre 2011 y 2018 para firmar el 2019 un Convenio de cooperación plurianual 2019-2022 cuya vigencia queda extinguida el 31 de diciembre de 2022, siendo necesario suscribir un nuevo convenio plurianual para garantizar la consolidación y refuerzo del sistema de atención y protección a las víctimas de violencia de género en Canarias.</p> <p>En reuniones celebradas con los Cabildos Insulares, las comisiones paritarias de seguimiento del Convenio han analizado la situación de asuntos relativos a la gestión de la red y atención a las víctimas de Violencia de género, así como se ha ido exponiendo por parte de cada Cabildo la planificación de actividades y las necesidades de financiación para los próximos años, analizándose el impacto provocado por la crisis sociosanitaria producida por el COVID-19, que ha supuesto, entre otras cosas, la necesidad de incrementar los recursos para la atención y protección de las víctimas de violencia de género en las islas.</p> <p>De las previsiones realizadas por los cabildos insulares, se ha concluido que el total de la financiación de la red para 2023 asciende a 22.653.920,49 €, (lo cual supone un incremento de 8.241.233,92 € respecto a 2022) a financiar al 50% por el ICI, por lo que se propone un incremento de 4.716.644 € en la partida presupuestaria destinada a este proyecto, respecto a la presupuestada en 2022 ("4801 232B 460.03 PROYECTO 234A4502 Red Canaria de Servicios y Centros para la atención a situaciones de violencia de género"). Dicho incremento se justifica por:</p> <p>La necesidad de disponer de una red pública de servicios, centros y programas para la atención a las víctimas de violencia de género en Canarias, bajo los principios de transversalidad, eficacia, calidad, corresponsabilidad, coordinación, descentralización y homogeneidad, mediante la colaboración entre el Instituto Canario de Igualdad y los Cabildos insulares por medio de la formalización de convenios, lo cuales se han venido suscribiendo desde el año 2002, en cumplimiento de la normativa vigente.</p> <p>Posibilitar la continuidad y la consolidación del Sistema Social para la Prevención y Protección Integral de las víctimas de la violencia de género en todas las islas.</p> <p>Necesidad de reforzar la red pública de servicios, centros y programas para la atención y recuperación de las víctimas de violencia de género, sobre todo tras el impacto socioeconómico que ha producido la crisis sanitaria derivada de la Pandemia mundial Covid19 que ha afectado especialmente a las mujeres.</p> <p>En cuanto al incremento propuesto en la aplicación presupuestaria 4801 232B 48002 "PROYECTO 23446801 AYUDA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CON ESPECIALES DIFICULTADES PARA OBTENER UN EMPLEO", se justifica por el notable incremento de solicitudes que se ha producido en los últimos años. En concreto, desde 2018 se han registrado el siguiente número de solicitudes:</p> <p>2018 : 127 2019: 139 2020: 200</p>
--	---



	<p>2021: 252 2022 : 155 (a 2 de septiembre) En cuanto a los importes abonados: AÑO IMPORTE ABONADO 2018 562.793,16€ 2019 599.092,08€ 2020 699.619,02€ 2021 877.753,08€ 2022 811.543,92€ (a 5/08/2022)</p> <p>Lo mismo ha ocurrido con las solicitudes del Fondo Canario de Emergencia Social, incrementándose las solicitudes de ayuda año tras año, sobre todo a raíz de la pandemia, por lo que también se propone un incremento en el importe a presupuestar para el 2023. A este respecto, es importante no olvidar que la clave para la eliminación progresiva de la violencia de género radica en las actuaciones de prevención, concienciación social, educativas, económicas o de empleo, y no meramente en las asistenciales y de emergencia y seguridad de las víctimas que, si bien son imprescindibles, no contribuyen a la erradicación de este terrorismo de género.</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 3/2007, de 22 de marzo, orgánica 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. Artículo 6. Discriminación directa e indirecta. Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad. Artículo 9. Indemnidad frente a represalias. Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Artículo 11. Acciones positivas. Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos. Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Artículo 19. Informes de impacto de género. Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Artículo 21. Colaboración entre las administraciones públicas. Artículo 33. Contratos de las administraciones públicas. Artículo 35. Subvenciones públicas. Artículo 41. Igualdad y publicidad. Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas. Artículo 68.- Unidades de igualdad de género. Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Artículo 70. Protección en situación de embarazo. Disposición Adicional Primera. Presencia o composición equilibrada.</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. 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 medios de comunicación social y publicidad. Artículo 11.- Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Artículo 12.- Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. Artículo 13.- Contratación pública. Artículo 14.- Ayudas y subvenciones.</p>



	<p>Artículo 32.- Seguridad y salud laboral. Artículo 33.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Artículo 36.- Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Artículo 62.- Participación social. Artículo 63.- Fomento de las asociaciones de mujeres. Artículo 64.- Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos. Artículo 65.- Imagen de las mujeres y de los hombres. Artículo 73.- Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y suministros.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales - Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1 Objeto y fines TÍTULO II. DEL SISTEMA CANARIO INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS MUJERES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Artículo 5 Concepto y ámbito Artículo 6 Principios del sistema Artículo 7 Ámbito funcional del sistema TÍTULO III. DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Artículo 8 Funciones del sistema de prevención CAPÍTULO II. DE LAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN SECCIÓN 1. Medidas de detección de situaciones de violencia o de riesgo de la misma Artículo 9 Detección de las situaciones de riesgo Artículo 10 Obligaciones de los centros y servicios sanitarios y de servicios sociales Artículo 11 Obligaciones de los centros escolares Artículo 12 Obligaciones de las empresas y organizaciones sindicales SECCIÓN 2. Actuaciones de estudio, divulgación, información y formación Artículo 13 Estudios e investigaciones Artículo 14 Divulgación Artículo 15 Información Artículo 16 Formación SECCIÓN 3. De las medidas de prevención y su fomento Artículo 17 Prevención en el ámbito educativo Artículo 18 Subvenciones de las actividades de prevención Artículo 19 Medidas de apoyo a las asociaciones de mujeres SECCIÓN 4. De la colaboración en las actuaciones de prevención Artículo 20 Desarrollo y fomento de actuaciones preventivas TÍTULO IV. DEL PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Artículo 21 Funciones Artículo 22 Principios de actuación Artículo 23 De las personas usuarias del sistema de servicios sociales CAPÍTULO II. DE LOS SERVICIOS Y CENTROS QUE INTEGRAN EL SISTEMA ASISTENCIAL SECCIÓN 1. Relación de servicios y centros asistenciales Artículo 24 Enumeración SUBSECCIÓN 1. De los Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas Artículo 25 Funciones Artículo 26 Colaboración con los centros primarios del sistema de servicios sociales y con entidades colaboradoras SUBSECCIÓN 2. De los Centros de Acogida Inmediata Artículo 27 Funciones</p>



	<p>SUBSECCIÓN 3. De las Casas de Acogida Artículo 28 Funciones Artículo 29 Personas usuarias SUBSECCIÓN 4. De los Pisos Tutelados Artículo 30 Funciones Artículo 31 Personas usuarias SECCIÓN 2. De la titularidad y organización de los centros de asistencia Artículo 32 Titularidad y gestión Artículo 33 Coordinación Artículo 34 Régimen económico Artículo 35 Organización y funcionamiento de los centros SECCIÓN 3. Del régimen jurídico de la prestación de asistencia y alojamiento Artículo 36 Naturaleza de los servicios CAPÍTULO III. OTROS MEDIOS DE ATENCIÓN Y ASISTENCIA Artículo 37 Acceso a la vivienda Artículo 38 Formación e inserción laboral Artículo 39 Fondo de Emergencia Artículo 40 Ayudas escolares CAPÍTULO IV. ASISTENCIA JURÍDICA Artículo 41 Asistencia jurídica gratuita Artículo 42 Acción popular TÍTULO V. COMPETENCIAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CANARIAS CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SECCIÓN 1. Disposiciones generales Artículo 43 Principios de distribución competencial SECCIÓN 2. Competencias de la Comunidad Autónoma de Canarias Artículo 44 Delimitación de competencias SECCIÓN 3. De las competencias de las islas Artículo 45 Delimitación de competencias SECCIÓN 4. De las competencias de los municipios Artículo 46 Delimitación de competencias CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA SECCIÓN 1. De los órganos unipersonales de dirección, supervisión y coordinación Artículo 47 De la coordinación general Artículo 48 Del coordinador insular SECCIÓN 2. De los órganos colegiados de asesoramiento y coordinación Artículo 49 De la Comisión General de Coordinación del Sistema Artículo 50 De las Comisiones Insulares de Coordinación del Sistema SECCIÓN 3. De la colaboración interadministrativa Artículo 51 Colaboración interadministrativa CAPÍTULO III. REGISTROS ADMINISTRATIVOS Artículo 52 Creación de registros administrativos TÍTULO VI. DE LAS ENTIDADES COLABORADORAS DEL SISTEMA Artículo 53 Entidades colaboradoras Artículo 54 Repercusión de la violencia en la salud DISPOSICIONES ADICIONALES Primera Segunda - Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad Artículo 2. Objetivo primordial del Instituto Canario de Igualdad. Artículo 3. Funciones del Instituto Canario de Igualdad.</p>
--	--



	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No existe documento estratégico en vigor, más allá de la Dirección por Objetivos aprobada por Orden de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud n.º 952/2021, de 29 de octubre</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"/> Información <input checked="" type="checkbox"/> Investigación y estadística <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación <input checked="" type="checkbox"/> Convenios y colaboraciones <input checked="" type="checkbox"/> Directrices <input checked="" type="checkbox"/> Seguimiento y Evaluación institucional, social y legislativa <input checked="" type="checkbox"/> Acción positivas y transversales hacia determinados perfiles de mujeres <input checked="" type="checkbox"/> Contratación (expertas/os) y subvenciones (movimiento asociativo...) <input checked="" type="checkbox"/> Promoción y reconocimiento de iniciativas en favor de la igualdad <input checked="" type="checkbox"/> Gestión de recursos <input checked="" type="checkbox"/> Procedimientos, protocolos y manuales ... <input type="checkbox"/>
<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 Dado que los objetivos del programa abarcan, en uno u otro modo al total de la población canaria, se reflejarán aquí los objetivos e indicadores más significativos del total incorporado en la memoria del programa. Hay necesidad de intervenir en todas las brechas entre mujeres y hombres estructurales y las que han aumentado como consecuencia de la crisis económica, sanitaria y asistencial por la pandemia de COVID-19. A continuación se muestran de forma resumida los datos más relevantes sobre la situación actual extraídos de diferentes fuentes: (https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm y https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/06mb.%20CUIDADORES%20no%20profesionales.%20Por%20sexo%20y%20CC.AA.px/) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres son mayoría entre quienes solicitan excedencia para cuidar a mayores, menores, personas dependientes en general. En Canarias, el 85% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos en 2021 fueron de mujeres. Un situación que las sitúa en desventaja en el ámbito laboral y obliga a aceptar contratos temporales y precarios que devienen a medio y largo plazo en una desigualdad de derechos y oportunidades de las mujeres. • De acuerdo a los datos de contratación correspondientes al mes de agosto de 2022 en Canarias, el 60% de los contratos indefinidos fueron firmados por hombres mientras que más de la mitad de contratos de duración determinada fueron firmados por mujeres (53%). • Las mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres se producen en el tramo de mayores de 45 años (los hombres cobran de medio cerca de 300 euros más) (Datos ISTAC 2018). La diferencia entre los ingresos medios por trabajo de mujeres y hombres de Canarias es 167,42 euros. • Según los datos de afiliación media en Canarias, en el mes de julio de 2022 había 1.431 personas en las islas afiliadas como cuidadoras o cuidadores no profesionales, de este total, casi el 90% eran mujeres. • En materia de violencia de género, desde el año 2003 en el que se iniciara el cómputo oficial de feminicidios, 100 mujeres y 8 niños y niñas han sido asesinadas. Las fuerzas de seguridad mantienen activos 4.657 casos de víctimas de violencia de género en Canarias. 2.358 mujeres en este sistema tienen menores a su cargo. • El Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia SAMVV 1-1-2, atendió a lo largo del año 2021 un total de 15.473 llamadas de las que el 66% (10.238) fueron de emergencia. Respecto al año anterior (2020) aumentaron en 6 puntos el porcentaje de llamadas de emergencia y los



	<p>Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas de las islas (DEMA) se tuvieron que activar en 2.026 ocasiones (60 veces más que en 2020).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canarias es de las comunidades con tasas más altas de llamadas al 016 por millón de mujeres de 15 y más años. En junio de 2022 fue la segunda con una tasa de 705. • El 49,5% de las mujeres en Canarias tienen sobrepeso u obesidad, lo que las convierte en diana de la gordofobia. • Entre el 80% y el 90% de las personas que sufren trastornos de la conducta alimentaria son mujeres. <p>A) El diagnóstico social (Datos del ISTAC del 2018 al 2021) registra datos de participación que revelan la mayor participación de mujeres en las entidades relacionadas con el cuidado y la reivindicación comunitaria mientras que los hombres se decantan por las de finalidad política y laboral. De este modo, se refleja como las mujeres son mayoría, el 70% en asociaciones religiosas, el 53% en asociaciones vecinales, el 64% en asociaciones de mayores y juveniles, el 66% en asociaciones reivindicativas y el 60% en asociaciones escolares. En cuanto a los hombres, representan el 55% están en sindicatos y asociaciones profesionales y el 59% en partidos políticos.</p> <p>Representación: Todas las instituciones de la Comunidad Autónoma de Canarias registran una mayoría en la representación masculina, con tendencia al incremento progresivo de la femenina.</p> <p>Formación: En lo que respecta a la educación reglada, en Canarias, en términos globales, hay más mujeres que hombres cursando estudios actualmente, con una brecha de género de 12,88 puntos porcentuales.</p> <p>Empleo: Datos provisionales del INE a 1 de enero de 2021: las mujeres constituyen mayoría en la población total (50,56%).</p> <p>En relación con los datos de Canarias, se indican a continuación los más significativos, extraídos de la aplicación "Canarias con Perspectiva", que se nutre de los datos estadísticos oficiales actualizados, existiendo brechas en perjuicio de estas, en la tasa de paro, en la tasa de empleo en las mujeres mayores de 25 años, en la tasa de actividad y en las personas inactivas.</p> <p>Por sectores económicos, las mujeres ocupan mayoritariamente el trabajo no cualificado, el personal técnico y profesionales científicas e intelectuales, el de contabilidad y administración y el de Servicios de Restauración, personales, protección y venta, así como mayor presencia en Educación; actividades sanitarias y de servicios sociales, mayor presencia de mujeres; y menor en la industria extractiva, construcción, información y comunicaciones, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.</p> <p>Los hombres ocupados representan mayoría entre quienes trabajan a jornada laboral completa (el 56%), en tanto las mujeres ocupadas son mayoría entre quienes lo hacen a jornada laboral parcial (el 71%)</p> <p>Ingresos económicos: Los ingresos medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en el conjunto de ocupaciones analizadas, con una brecha global de género de 11,51 puntos porcentuales.</p> <p>Riesgo de pobreza o exclusión social: el 53,2% de quienes tienen dificultades para llegar a finales de mes son mujeres. Y el 81% de hogares es situación de vulnerabilidad, están encabezados por una mujer.</p> <p>Imagen, roles y estereotipos: Los datos relativos a mujeres roles y estereotipos para Canarias son escasos o inexistentes por lo que se extrapolan datos de encuestas y estadísticas realizadas a nivel nacional o internacional de sociedades de características similares a la de la comunidad canaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 78% de las series españolas son dirigidas por varones. Las mujeres desempeñan el 61% de los puestos de maquillaje, peluquería, vestuario y decorado, pero solo el 8,3% de los encuadrados en el grupo directivo.
--	---



	<ul style="list-style-type: none"> • El 82,2% de los personajes femeninos responden al estereotipo de “feminidad”, caracterizado por su pasividad, ser figura florero o soporte emocional o por limitar su actividad al cuidado de otros. Solo el 14 % de mujeres son representadas en el ámbito laboral. <p>Violencia de género:</p> <p>Canarias sigue entre las comunidades autónomas con más denuncias en proporción a su población. Es la tercera con la tasa más alta, con 410 denuncias por cada 100.000 habitantes. La media nacional se sitúa en 317,8. Esos datos sitúan al Archipiélago como la tercera comunidad autónoma con más víctimas de violencia machista: 406,9 siendo la media de España 307,1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 de cada 2 mujeres ha sufrido algún tipo de violencia machista a lo largo de su vida, un 57,3%, lo que suponen 11.688.411 mujeres de 16 o más años. Además 1 de cada 5 (19,8%) la han sufrido en los últimos 12 meses, lo que suponen 4.048.273 mujeres de 16 o más años. <p>Grado de compromiso con la igualdad:</p> <p>El grado de compromiso del Instituto canario de Igualdad con la igualdad entre mujeres y hombres es el máximo, ya que su objeto y funciones están dirigidos precisamente a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Su actividad pionera y sus esfuerzos por lanzar campañas de máxima difusión en tiempos de pandemia que han cruzado las fronteras nacionales y roto barreras idiomáticas ha convertido al ICI en un referente mundial en igualdad entre mujeres y hombres y en la lucha contra la violencia de género. El compromiso inicial, firme y decidido, añade ahora una carga de responsabilidad ante la mirada mundial sobre él. La clave para la eliminación progresiva de la violencia de género radica en las actuaciones de prevención, concienciación social, educativas, económicas o de empleo, y no meramente en las asistenciales y de emergencia y seguridad de las víctimas que, si bien son imprescindibles, no contribuyen a la erradicación de este terrorismo de género.</p> <p>No obstante, sí que se incrementará el presupuesto en las partidas de las ayudas a las víctimas para paliar su vulnerable situación socioeconómica.</p> <p>B) En cuanto a diagnóstico institucional: situación de la transversalidad de género en la APCAC</p> <p>Comunicación y publicidad sexistas o androcéntricas</p> <p>Aun existiendo mandatos legales y programáticos y recursos de orientación metodológica para desarrollar una comunicación y una publicidad no sexistas, tanto en las instituciones públicas y privadas canarias, como nacionales e internacionales, a día de hoy persisten resistencias personales e institucionales al uso de un lenguaje no androcéntrico e imágenes equilibradas y no estereotipadas de hombres y mujeres. Ahora bien, a pesar de la tendencia al uso del masculino genérico omni-comprensivo en la elaboración de disposiciones normativas, procedimientos, convocatorias, instrumentos y comunicaciones diversas, incluidos soportes tecnológicos, se está comenzando a aplicar por algunos departamentos el uso no sexista del lenguaje en algunos instrumentos de información y comunicación institucional de la APCAC, así como en los soportes y actuaciones desarrolladas en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Indicadores desagregados por sexo</p> <p>De nuevo, y a pesar de la existencia de mandatos normativos y programáticos y orientaciones metodológicas sobre el uso de indicadores desagregados por sexo e indicadores sensibles al análisis de la dimensión de género, no todos los registros administrativos referidos a las personas ni todos los instrumentos de producción y explotación estadística cumplen con esta condición de manera general y sistemática.</p> <p>En este sentido, se considera un avance positivo la incorporación en la programación de “Estadísticas de interés de la Comunidad Autónoma de Canarias”, del aplicativo Canarias con perspectiva a iniciativa e impulso del ICI.</p> <p>El Instituto Canario de Estadística viene trabajando en la propuesta de indicadores de género de uso general, pero es tarea de los centros directivos del Gobierno de Canarias la revisión rigurosa de los registros administrativos, de los que se nutren buena parte de las operaciones estadísticas, con el fin de incorporar las variables sexo y edad en todos aquellos en los que sea pertinente, e incorporar las mismas en los instrumentos de instancia, reclamación o cualquier comunicación entre la ciudadanía y la Administración, a fin de disponer de datos desagregados de la población en los ámbitos sectoriales.</p>
--	--



	<p>Participación del personal de la APCAC en la formación sobre igualdad y transversalidad de género</p> <p>Progresivamente se va viendo el resultado del Programa de Transversalidad de género 2019-2021, impulsado por el ICI, si bien persisten resistencias en el personal y las instituciones a incorporar esta formación de manera generalizada y sistemática en sus programaciones, quedando la mayor parte de la capacitación a expensas del voluntarismo y la sensibilización del personal de los centros y organismos y de sus titulares.</p> <p>Se incluye regularmente, en la programación anual de la formación permanente del Instituto Canario de Administración Pública a instancias del Instituto Canario de Igualdad, materias de igualdad y perspectiva de género, pero la progresión en los niveles de formación del personal, en proporción al número en la plantilla orgánica en los niveles técnicos, es reducida. Aun facilitando formación específica a las personas integrantes de los centros directivos participantes en el citado Programa de Transversalidad.</p> <p>Finalmente, se estima como asignatura pendiente, la formación dirigida al personal titular de los centros directivos y departamentos del Gobierno de Canarias.</p> <p>Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas</p> <p>Pese a ser, como en los parámetros anteriores, un mandato normativo y programático y figurar como prioridad en la ACDS 2030 y en la Dirección por objetivos departamental, persiste, en este sentido, el espejismo de la igualdad y el prejuicio de la falsa neutralidad. La política de igualdad se continúa percibiendo por la mayor parte del personal y cargos directivos, como una política específica dirigida a colectivos de mujeres vulnerables o con especiales necesidades, y una competencia exclusiva del organismo de igualdad.</p> <p>Adaptación de la normativa autonómica al marco normativo en materia de igualdad entre ambos sexos</p> <p>Pese a ser una obligación normativa la adaptación de la normativa autonómica al marco normativo en materia de igualdad, es a partir de 2017, a raíz de las Directrices sobre impacto de género en la normativa y de las Instrucciones sobre elaboración normativa con perspectiva de género, cuando se ha ido avanzando en este procedimiento.</p> <p>En este aspecto, hay que poner énfasis en el hecho de que la normativa o la planificación de políticas no son un fin en sí mismas, sino unas herramientas más de intervención del Gobierno en la sociedad dirigidas al objetivo de la consecución de justicia social, igualdad, mayores y mejores oportunidades y acceso a los recursos y al ejercicio de derechos. En consecuencia, la determinación del impacto de género no puede ser tampoco un fin en sí misma, sino el instrumento de detección de posibles brechas y desigualdades que pueden producirse tras la aplicación de la norma, aunque este resultado no estuviera previsto ni se deseara. Es una llave diagnóstica que nos permite introducir las modificaciones necesarias en el proceso normativo para obtener un resultado diferente, más igualitario y justo y, en consecuencia, más eficaz en relación con el objeto de la norma o plan.</p> <p>Como el informe económico, o el de acierto y la oportunidad, la memoria de impacto de género es un requisito de transparencia y de eficacia de la norma, es decir, que actúe y genere efectos consecuentes con el fin para el que fue creada y para ello es imprescindible que sea contemplada no como un requisito, sino como un principio inspirador de las políticas y las decisiones, algo imposible de conseguir sin personal formado en la materia y sin mandos con la suficiente sensibilización acerca de su necesidad.</p> <p>Desarrollo del informe de impacto de género de acuerdo con las directrices y la guía metodológica aprobadas por el gobierno</p> <p>Si bien se cumple en términos generales con el mandato legal de elaboración de los informes de impacto de género en disposiciones normativas y presupuestos públicos, y existen, más allá del mandato normativo, un instrumento de directrices y una guía metodológica para su elaboración, hasta 2019 la mayoría de los informes no aplicaban el procedimiento establecido y se limitaban a determinar que el impacto era neutro o positivo por contener alguna mención a la igualdad de forma poco justificada y presupuestos deficientes o inexistentes. El cumplimiento era meramente formal.</p>
--	---



	<p>En 2019 se lleva a cabo por el organismo de igualdad un estudio sobre la situación de la evaluación del impacto de género en la normativa del gobierno de Canarias de 2018, mediante análisis documental, grupos de discusión y entrevistas, en el que se detectan obstáculos y dificultades para llevar a cabo este proceso de manera sistemática y rigurosa.</p> <p>Se está pendiente del resultado del análisis de la normativa en los años 2020 y 2021, confiando en una progresiva mejora.</p> <p>Equilibrio en la representación de hombres y mujeres en órganos de decisión del gobierno</p> <p>Pese a constituir un mandato normativo y programático, la representación equilibrada de ambos sexos en instituciones y en órganos colegiados y de decisión sigue mostrando una infrarrepresentación de las mujeres, si bien a nivel de departamentos, se ha alcanzado el equilibrio en esta X Legislatura, en el resto de altos cargos hay un 58,10% de hombres frente a un 41,90% de mujeres. La composición por sexo de jurados para premios y certámenes, así como en candidaturas, nombramientos y personas elegidas en los mismos, también muestra una infrarrepresentación de las mujeres.</p> <p>Por otra parte, también más allá de la aritmética de esta composición, la segregación por sexo en la representación debe analizarse tanto verticalmente (niveles de decisión) como sectorialmente (ámbitos competenciales y materiales). Es preciso profundizar en las causas de las brechas de género en determinados niveles y en determinados sectores, a fin de intervenir sobre los procesos que reproducen desigualdades.</p> <p>Desarrollo de la organización administrativa prevista en la Ley 1/2010 para la política de igualdad</p> <p>Pese a ser un mandato legal y programático disponer de una organización administrativa adecuada para la implantación de una política de igualdad entre mujeres y hombres, no se ha abordado por todos los departamentos, de manera sistemática y con base en una regulación común, la creación de las unidades de igualdad de género, que constituyen el instrumento funcional fundamental para garantizar que el principio horizontal de igualdad entre ambos sexos esté presente en todos los niveles de la política pública, en tanto estructuras estables de planificación y asesoramiento, en el conjunto de actos, normas y políticas de la administración pública autonómica.</p> <p>Pese a que se han reconocido, por algunos departamentos, en la regulación de las unidades de modernización administrativa (UMA) o en las actuales unidades de mejora continua e innovación (UMCI), la función de fomento de la perspectiva de género en el departamento respectivo, esta función no está presente en todas las regulaciones de las unidades de igualdad, no todas incorporan una vocalía o persona responsable de esta función ni se actúa con esta perspectiva en todas las unidades, que además no han recibido formación específica en la materia.</p> <p>Si bien se ha avanzado en la constitución de estructuras formales, tales como las comisiones de impacto en el presupuesto o la interdepartamental, así como en estructuras de participación, como el Consejo Canario de Igualdad de Género, las estructuras funcionales indispensables para operativizar la perspectiva de género en todas las políticas, las unidades de igualdad, no solo no se han creado 12 años después de la ley, sino que subsisten importantes resistencias y reticencias para su creación en las estructuras administrativas. Por otra parte, la existencia de los órganos no significa que éstos funcionen.</p> <p>En este sentido, la iniciativa novedosa llevada a cabo en el bienio 2017-2018 por parte de la Dirección General de la Función Pública: la creación de la especialidad en igualdad en el Cuerpo Superior de Administradores Generales aún no se ha visto dotada.</p> <p>Desarrollo de las funciones atribuidas a la Comisión de impacto de género en el presupuesto por el Decreto 145/2010, de 11 de octubre</p> <p>La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos fue creada con la función de emitir el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de ley de presupuestos generales; impulsar y fomentar la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías y realizar auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias (Dirección General de Planificación y Presupuesto), poco a poco va tomando más importancia y organizando el trabajo para</p>
--	--



	<p>acometer no solo el trámite administrativo de emitir el informe de impacto que es preceptivo para acompañar a la ley de presupuestos generales de la CAC, sino también otras funciones que le encomienda la ley, tales como las auditorías de género o la planificación presupuestaria con perspectiva de género.</p> <p>Se pretende avanzar también, mediante la formación especializada en presupuesto y género de este programa, en la constitución de una comisión técnica en el marco de la comisión de impacto (integrada por cargos políticos), que lleve a cabo el trabajo técnico de análisis de los programas y elaboración del informe anual, dejando de recurrir a la fórmula de contratación de una consultora experta en la materia. No se trata exclusivamente de reducir el gasto de la comunidad autónoma en contratación externa, sino en generar tejido técnico especializado que trabaje este procedimiento, no como un trámite, sino como un proceso continuo del ciclo presupuestario: planificación, ejecución, evaluación del impacto de género a posteriori.</p> <p>Desarrollo de las funciones atribuidas a la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres por el Reglamento orgánico de la CDSIDJ</p> <p>La Ley canaria de igualdad preveía esta figura para viabilizar la transversalidad de género en todos los departamentos, pero de hecho no está funcionando. Igual que sucede con la comisión de impacto en el presupuesto, se requiere una comisión técnica que dinamice el intercambio de información, la elaboración de informes de seguimiento de la estrategia de igualdad, la creación de grupos de discusión interconsejerías.</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 acuerdo con los datos publicados en el estudio de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, con motivo del Día Internacional de la Mujer, 2022, sobre Mercado de Trabajo y sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres son minorías en todos los sectores, excepto en Servicios y sector público • Dedicar más tiempo a los cuidados y lideran los contratos parciales • Disponen de menor tiempo para el aprendizaje, la especialización, el ocio, la participación social y política, o el cuidado personal • Tienen mayores dificultades para insertarse en un trabajo fuera del hogar • Tienen mayores obstáculos para avanzar en las carreras educativas y laborales • Tienen mayor participación en trabajos de menor valoración y menores ingresos • Tienen mayor participación en el trabajo informal, en el cual las mujeres pueden tener un mayor control sobre su tiempo, aunque este tipo de trabajo no les brinde protección social <p>La igualdad de género será más difícil de alcanzar si las mujeres quedan fuera de los perfiles profesionales más relevantes y del sector tecnológico y digital, con crecimiento continuado en demanda de plantilla e importancia socioeconómica y retributiva.</p> <p>A su vez, el crecimiento de los empleos asociados a los cuidados (también llamada economía femenina), corren el riesgo de convertirse en empleos invisibles, al desarrollarse en el seno de los hogares, y al cuidado de niños y ancianos.</p> <p>Son por tanto los cambios en la cultura y la educación los que deben transformar valores sociales y revisando su importancia para la economía y la sociedad.</p> <p>La causas de inactividad de la población difieren en relación al sexo. El 82% de las personas cuya causa de la inactividad es la dedicación a las labores del hogar son mujeres. Otro factor diferenciador son la jubilación muy inferior en el caso de las mujeres que, en cambio, reciben más ayudas no relacionadas directamente por esa situación (pensiones no contributivas, renta activas de inserción); mayores beneficiarias de prestaciones por desempleo, menores beneficiarias de prestaciones contributivas.</p> <p>Respecto a las tasas de actividad, son menos mujeres 56,11 respecto a los hombres, 63,40; en las tasas de empleo, las mujeres tienen un 44,77 y los hombres un 52,13 (por debajo de la media de España), siendo mayor estas tasas en la provincia de Las Palmas.</p> <p>En las tasas de paro, las mujeres representan el 20,21 y los hombres el 17,77 casi 7 puntos por encima de la media del país, siendo mayor en la provincia de S/C de Tenerife.</p>



	<p>Todo ello lleva a que ellas tengan mayores tasas de pobreza y de riesgo de exclusión en casi todos los tramos de edad (excepto entre los 20 a los 39 años) y menor capacidad de llegar a fin de mes.</p> <p>Otros datos que facilita Canarias con Perspectiva:</p> <p>Las mujeres siguen dedicando más tiempo a las tareas de cuidados y domésticas, percibiendo en su mayoría las prestaciones por maternidad, si bien se va viendo un ligero aumento en los hombres respecto a que van asumiendo tareas de crianza y cuidados.</p> <p>En materia de vivienda, son más los titulares hombres en propiedad, alquiler, cesión gratuita u otros, así como en la dotación de equipamientos tecnológicos, de ocio tecnológico y vehículos de mejor calidad.</p> <p>Más hombres que mujeres autovaloran su salud como buena; e, incluso, como muy buena y aunque hay más fallecidos por COVID, son ellas las más afectadas. Los hombres asumen más riesgos, siguen hábitos de vida menos saludables o están expuesto a un mayor número de accidentes laborales, las mujeres no asumen tantos riesgos, pero acusan los efectos de la triple jornada laboral, las desigualdades de género y el peso de las responsabilidades del cuidado sobre su salud, lo que conlleva una peor salud crónica, pero con una mayor longevidad. Además, como consecuencia de la pandemia COVID-19, un resultado común analizado someramente en Canarias exclusivamente respecto a la corresponsabilidad en los hogares durante el confinamiento fue el aumento de la brecha de género en prácticamente todos los territorios donde ha sido analizada.</p> <p>Entre el 80% y el 90% de las personas que sufren trastornos de la conducta alimentaria son mujeres. El 49,5% de las mujeres en Canarias tienen sobrepeso u obesidad, lo que las convierte en diana de la gordofobia.</p> <p>Los hombres siguen siendo mayoritarios en el poder ejecutivo de las administraciones públicas canarias, si bien las mujeres van siendo mayoritarias en el poder judicial.</p> <p>En materia de violencia de género, desde el año 2003 en el que se iniciara el cómputo oficial de feminicidios, 100 mujeres y 8 niños y niñas han sido asesinadas. Las fuerzas de seguridad mantienen activos 4.657 casos de víctimas de violencia de género en Canarias. 2.358 mujeres en este sistema tienen menores a su cargo.</p> <p>El Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia SAMVV 1-1-2, atendió a lo largo del año 2021 un total de 15.473 llamadas de las que el 66% (10.238) fueron de emergencia. Respecto al año anterior (2020) aumentaron en 6 puntos el porcentaje de llamadas de emergencia y los Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas de las islas (DEMA) se tuvieron que activar en 2.026 ocasiones (60 veces más que en 2020).</p> <p>Por todo lo expuesto se considera imprescindible un esfuerzo suplementario de dotación económica de manera que se pueda continuar con la labor por la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género, teniendo en cuenta los contextos socioeconómicos y culturales de las mujeres en Canarias, así como las graves consecuencias que la crisis socio sanitaria del Covid-10 ha tenido para la población local, agravada en La Palma por la crisis volcánica de 2021, cuyos efectos se siguen padeciendo en la actualidad y para bastante tiempo.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>1. La mayor parte de los déficits están derivados de la ausencia de datos de determinadas variables como puede ser el % de uso de los transportes públicos intro e inter islas, y otros datos como el % de mujeres y hombres que solicitan/utilizan espacios de titularidad pública como salas de usos múltiples para actividades culturales, polideportivos etc.</p> <p>2. Hay que señalar también el escaso análisis de las brechas de género que afectan al espacio reproductivo. Frente al exhaustivo nivel de detalle de los datos productivos de empleo, actividad, inactividad, sueldos, etc. Los datos relativos a la corresponsabilidad o el uso del tiempo son muy limitados, de la misma forma que no hay parámetros con los que medir los costes ocultos de las políticas, a partir de su influencia en los usos del tiempo de mujeres y hombres.</p>



	<p>3. Los datos sobre salud no reflejan la salud emocional, que, de acuerdo con todas las investigaciones durante la pandemia se ha visto agravada, especialmente, para las mujeres.</p> <p>4. Escasez o inexistencia de datos desagregados de los premios, condecoraciones y otros reconocimientos a mujeres y hombres (premios, medallas deportivas, denominación de calles y edificios públicos, denominación de certámenes...).</p> <p>5- Hay datos interesantes para comprender el estado del asociacionismo de los que se carecen o a los que no hemos podido acceder ¿en las asociaciones en las que hay hombres y mujeres, qué cargos ostentan? ¿En qué actividades participan unas y otros en mayor proporción? ¿Qué tiempo le dedican? Se propondrá su recopilación estadística, siempre bajo los parámetros exigidos por las leyes de protección de datos.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Aunque la simple enumeración de las diferentes brechas de género ya proporciona un contexto que evidencia las múltiples desigualdades existentes aún en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, hay que hacer hincapié en que muchas de ellas, incluso en espacios aparentemente igualitarios. Las desigualdades aparecen de forma más sutil, pero igualmente persistente, allí donde intervienen factores subjetivos donde la toma de decisiones está influida por roles, prejuicios y estereotipos de género, muy difíciles de medir y más aún de evaluar sin datos fiables de instituciones oficiales.</p> <p>Aun así, es posible establecer este pequeño catálogo de desigualdades que rara vez se encuentran solas, sino que se retroalimentan agravando de forma exponencial la discriminación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desigualdad social en la DEMOGRAFÍA: mayor esperanza de vida de las mujeres con peor calidad de vida. 2. Desigualdad social en las UNIDADES DE CONVIVENCIA: los hogares regidos por mujeres tienen más posibilidades de disponer inferiores recursos materiales. 3. Desigualdad social en el NIVEL DE ESTUDIOS Y LA CULTURA: más alto nivel de estudios en las mujeres, con menor inserción laboral en los niveles de titulación adquiridos. Mayor índice de mujeres en profesiones con peor rentabilidad en el mercado laboral. 4. Desigualdad social en el MERCADO DE TRABAJO: minoría de mujeres en la población activa, asalariada, ocupada y desempleada y en el empresariado. Mayoría en la población inactiva. Inferiores índices de remuneración. Mayores índices en contratos temporales y con jornada parcial. Sobrerrepresentación de mano de obra femenina en el mercado informal. 5. Desigualdad social en la CORRESPONSABILIDAD PRIVADA: asunción mayoritariamente femenina de las labores de cuidado de personas, hogares y menor tiempo de ocio y descanso que los hombres, especialmente en las situaciones derivadas de la pandemia por COVID -19. 6. Desigualdad social en los RECURSOS MATERIALES: inferior renta per cápita de las mujeres derivada fundamentalmente de transferencias sociales (pensiones no contributivas). Menor índice de independencia económica y autonomía. Mayores dificultades para acceder a vivienda y financiación derivadas de la inestabilidad y precariedad laborales. 7. Desigualdad social en la SALUD: superiores índices de padecimiento de las mujeres en la mayoría de las patologías. Peor auto percepción de la salud en las mujeres. Mayores grados de auto descuido. Déficit de formación en el personal médico y de atención sanitaria en la influencia de sexo y género en las diferentes patologías no específicas de las mujeres. 8. Desigualdad social en DERECHOS Y LIBERTADES: índice absoluto de mujeres en las víctimas de violencia de género e inferior índice de seguridad ciudadana. Falta de concienciación social. Prevalencia desmedida de mitos relacionados con la violencia de género y sus víctimas. Mal tratamiento de la violencia de género por los medios de comunicación, produciendo revictimización secundaria de las mujeres y sus hijas e hijos. 9. Desigualdad en la PARTICIPACIÓN Y LA REPRESENTACIÓN: inferiores índices de participación y representación social e institucional de las mujeres. Apariencia de incoherencia entre los discursos políticos de igualdad y la realidad de las representaciones reales, lo que fomenta, a su vez, desconfianza en las instituciones encargadas de liderar dicha igualdad.



	Añadir, por último, que además de las desigualdades genéricas visibilizadas en este apartado, la situación específica de muchas mujeres debido a su especial situación de vulnerabilidad sobrevenida o por las especificidades derivadas de la insularidad y la dispersión geográfica, hace que en las islas no capitalinas el acceso a los recursos de todo tipo sea especialmente difícil y sus necesidades cubiertas, de no mediar la intervención de las políticas públicas, de forma deficiente o inexistente.
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	Toda aquella derivada de la pandemia por COVID-19 y por la crisis vulcanológica de La Palma, que pueda afectar a las áreas de intervención del programa, dado que se planifican medidas para medir las consecuencias a medio y largo plazo de la pandemia, así como actuar sobre consecuencias inmediatas y a corto plazo. Aquella relacionada con el Fondo Europeo de Recuperación dado que uno de sus cuatro pilares es la igualdad de género.
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Todas aquellas que agranden la brecha de género como consecuencia de la crisis sanitaria y asistencial por la pandemia de COVID-19: empeoramiento de la situación de víctimas de violencia de género; desasistencia derivada de pérdida de empleo/ingresos; para mujeres autónomas que sean cabezas de familia; aumento de la llegada de mujeres migrantes en situación administrativa irregular como consecuencia de la pandemia en terceros países. Todas aquellas que agranden la brecha de género como consecuencia de la crisis económica que conlleva aparejada la crisis sanitaria y asistencial por la pandemia de COVID-19, relacionadas en su mayoría con la pérdida de autonomía económica como consecuencia del aumento del desempleo: incremento del riesgo de vulnerabilidad de las familias monomarentales; empeoramiento de la situación de víctimas de violencia de género; riesgo de pérdida de ingresos e incremento del endeudamiento para mujeres autónomas y, aumento de la llegada de mujeres migrantes en situación administrativa irregular como consecuencia de la pandemia en terceros países.
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	La transversalización de las políticas de igualdad derivadas de los mandatos legal y programático son insuficientes para liderar y coordinar la transversalización del enfoque de género habida cuenta del presupuesto total del ICI y en torno al 80% del mismo se dedica a las actuaciones mediatas para protección de víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos. Sobre todo, teniendo en cuenta que la violencia de género contemplada por la legislación canaria excede con mucho la nacional. Además, no existen presupuesto, personal ni herramientas de cooperación institucional suficientes para liderar la implementación, coordinación, evaluación y seguimiento de la transversalidad de género, derivada del mandato legal y programático, en todas las Consejerías y organismos autónomos de la Comunidad Canaria. Es imprescindible señalar que es muy difícil que puedan alcanzarse algunos de los objetivos enumerados relativos a la implementación de la transversalidad de género al carecer el ICI de los medios humanos y económicos necesarios para implementar exclusivamente a su costa esta función, proponiéndose o bien el aumento proporcional del mismo o bien la incorporación a los diferentes centros/organismos del programa presupuestario 232B, en cumplimiento de la Resolución del Parlamento de Canarias aprobada con fecha de 12 de julio de 2001, relativa a la PNL-12311, "instando al Gobierno de Canarias a incrementar su apoyo presupuestario a las medidas de promoción de la igualdad de oportunidades y a la protección de sus derechos humanos fundamentales, no solo fomentando las actividades del Instituto Canario de la Mujer, sino a través de todas las consejerías, estableciendo un conjunto transversal de actividades coordinadas que tengan un reflejo específico en un programa presupuestario común", para lo que se propone la revisión de la enumeración de los objetivos encaminados a cumplir, a 20 años de su regulación, su materialización con actuaciones a corto, medio y largo plazo bajo un paraguas temporal cerrado, aunque revisable.



OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 232C PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		934.976 €				
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad del programa es alcanzar la igualdad real y efectiva entre todas las personas 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 las y los 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> <p>Comunicación y difusión para dar a conocer todas las acciones que se realizan en materia de diversidad sexual.</p>					
1.3. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap VI	Cap VII
	CAPITULO II		343.000€			
	234G0125 ASOCIACIÓN GAMÁ COLECTIVO LGTB			15.000€		



	234G0767 APOYO A LA DIVERSIDAD			63.000€		
	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€		
	234G903 ACTIVIDADES DIVULGATIVAS Y FORMATIVAS Y APOYO A LA DIVERSIDAD			35.000€		
	234G1013 PROGRAMAS INTERÉS GENERAL ASIGNACIÓN TRIBUTARIAS DEL IRPF ÁREA DIVERSIDAD			233.976€		
	ACTIVIDAD CONVENCIONAL CON UNIVERSIDADES PUBLICAS			20.000€		
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	Artículos 9 y 14 de la Constitución Española. Artículos 11, 17, 18, 37.2 y 145 del Estatuto de Autonomía de Canarias. 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, 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. Ley 15/2022, de 12 de Julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación.				
	Datos	No se recogen datos concretos relacionados con la igualdad de manera explícita en la memoria del programa presupuestario.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuest	o	
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA						
	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	Implementación o fomento de acciones formativas a la ciudadanía en general que permitan la eliminación de prejuicios sobre	N.º de actividades formativas e informativas en las diferentes ámbitos sociales			85.000€



		la comunidad LGBTI, que cuestionen el sistema sexo-género heteropatriarcal.		
		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.	N.º de campañas de visibilización y sensibilización.	140.000€
	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 de orientación y/o identidad sexual, promocionando un contexto seguro y positivo.	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 resolución de conflictos, asesoría con familias y talleres alumnado en materia afectivo sexual no	N.º de acciones formativas/sensibilización/acompañamiento y asesoría de la Comunidad Educativa	70.000€



		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 seguimientos de beneficiarias de las acciones y los planes de empleo.	85.000€
	Promocionar la salud sexual y reproductiva de las personas LGBTI.	Impulso a la inclusión de la población LGBTI en los recursos, 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	N.º de campañas y programas que fomenten hábitos saludables y prevención de conductas de riesgos fuera de un marco heteronormativo.	20.000€



		con perspectiva de género y diversidad afectivo-sexual.		
	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.	15.000€
		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 de master o a trabajos doctorales.	N.º de premios, convenios suscritos con actividades públicas que fomenten la investigación académica sobre la Comunidad LGBTI.	6.000€
	- 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	Nº de acciones formativas realizadas.	15.000€



		comunidad LGBTI.	
		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 X 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			
3.1 DESCRIPCIÓN	<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 del impacto social y económico de la pandemia ocasionada por la Covid-19 se ha experimentado 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>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. Artículos 11, 18 y 37.2 del Estatuto de Autonomía de Canarias. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. 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. 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 Ley 1/2019, de 30 de enero, de la actividad física y el deporte de Canarias. 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. LEY 15/2022, de 12 de Julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Estatuto de Autonomía de Canarias. 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 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> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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>



<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>No se parte de datos e indicadores iniciales como constatación de los déficits de los instrumentos estadísticos. Por lo que se han desarrollado 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, proyectos y acciones de igualdad acorde a la realidad actual de las islas.</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>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 2.018 como "La soledad de las personas mayores" de la Fundación Pilares 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</p>
--	---



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.

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 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 %.

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.

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 ser mayor y mujer), orientación sexual, identidad de género y demás coordenadas situacionales.

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.

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 este 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 ameznantes.

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.

Familias y vulnerabilidad

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" 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

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 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.

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:

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.

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.

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.

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.



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):

- El 71% de las madres consultadas están preocupadas por cómo les está afectando 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.

- 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:

Hipertensión arterial

Padecimientos metabólicos como la diabetes

Sofocos, taquicardias, dificultad para respirar, mareos, hormigueos, desvanecimientos, (molestias paroxísticas)

Cansancio (debilidad y decaimiento)

Caidas fortuitas

Manifestaciones emocionales:

Malestar general, disconfort

Ansiedad

Tristeza, desánimo, falta de motivación

A veces sentimientos de culpa por su malestar

En momentos de crisis piensan en el suicidio como única salida

Es un fenómeno muy frecuente con un rotundo desencadenante social y reconocido por OMS como malos tratos hacia la mujer.

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.

- El 87% de las madres han visto cómo su situación laboral ha empeorado su situación personal.

El estudio de 2020 de la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) señala que "El cuidado de 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 o hijas (10,5%) como del conjunto de hogares (10,7%)."

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.

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 las



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.

El estudio "Niños, niñas y adolescentes en acogimiento residencial. Un análisis en función del género, reconoce que el proceso de transición a la vida adulta" 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...

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.

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.

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, Vijlbrief & 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.

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

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:



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

MONITOREO 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, 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.



Necesidad de un conocimiento científico desde el enfoque integrado de género con perspectiva interseccional.

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. Estadísticas y tratamiento de datos, 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.

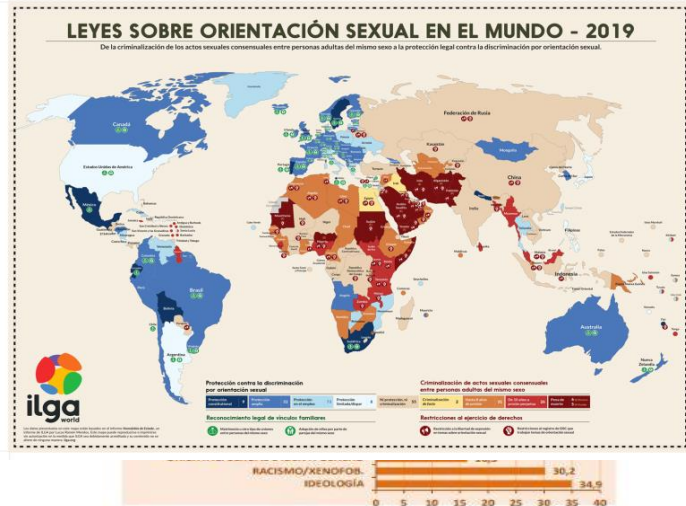
3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados

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.

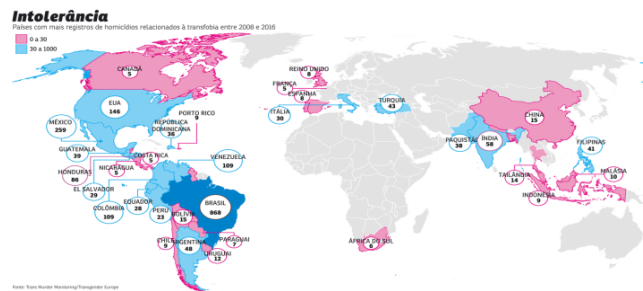
Las personas mayores LGTBI, han vivido años de represión, castigo y estigmatización en nuestro país y en Canarias incluso tenemos dramáticas muestras materiales como Tefía que se convirtió en un campo de concentración. A nuestros mayores LGTBI, se les mutiló la capacidad de vivirse en muchos casos y 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.

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.





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



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 LGTBfobia 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

4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR

1. Resulta necesario la incorporación de mandatos normativos en materia de igualdad en la redacción de la memoria del programa presupuestario.
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>4.2 DESIGUALDADES 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 2023	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241C Fomento del Empleo 775.784,00 €
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El Objetivo General de este programa 241C es coordinar de forma integral las políticas de fomento del empleo y trabajar hacia unas relaciones laborales que avancen hacia el empleo decente reforzando el dialogo social y la concertación social como mecanismos relevantes en la legitimación, planificación y ejecución de las políticas de empleo. Para ello se apoya en herramientas de coordinación y toma de decisiones conjuntas con los agentes sociales y económicos de Canarias a través de la Fundación Canaria del Trabajo (FUNCATRA), la Concertación Social, el Servicio Canario de Empleo, las Universidades públicas de Canarias y la Dirección General de Trabajo.</p> <p>Su Objetivo Estratégico es mejorar la calidad del empleo de Canarias en cooperación con los agentes sociales, identificándose como Objetivos Especificos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinamizar la concertación social, el diálogo social y la promoción de la negociación colectiva - Mejorar el conocimiento sobre el mercado de trabajo en Canarias - Impulsar grupos de mercados locales de trabajo - Dotar de mayor conocimiento legal y laboral a la población estudiantil interesada en su futuro profesionales - Difusión de experiencias globales y locales para el fomento del empleo y creación de oportunidades para obtenerlo - Integración de las acciones de los planes del proyecto principal en una planificación <p>En el Proyecto de la Programación departamental vinculado a este programa presupuestario, se señalan como Objetivos Operativos los descritos a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del apartado IV.4 del Plan Reactiva Canarias - Dotar de subvenciones a las Universidades públicas canarias para el diálogo social y la negociación colectiva - Organización y celebración de Congreso Internacional sobre empleo y emprendimiento - Difusión y coordinación para la ejecución del Plan de Apoyo al Emprendimiento, Trabajo Autónomo y PYMEs de Canarias - Disponer de planificación integrada de objetivos estratégicos - Apoyo a la Fundación Canaria para el fomento del trabajo (FUNCATRA) y al órgano administrativo autónomo para el fomento, mejora y promoción del empleo e inserción laboral. <p>Con este programa también se dota 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, es decir, realizar 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> <p>Tanto los objetivos específicos como los operativos están afectados por la transversalidad de acciones para la igualdad, a través del desarrollo de la normativa de igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la propia legislación de igualdad.</p>



DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA							
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII	
	Proyecto: "Desarrollo de acciones con motivo de los Planes para el fomento del empleo: Reactiva Canarias y Apoyo al Emprendimiento, Trabajo Autónomo y PIMEs"						
	154G0737 "Transferencia a la Fundación Canaria para el Trabajo"			445.784			
	Actuación: Transferencia FUNCATRA-normal y eficiente funcionamiento						
154G0968 "Transferencia FUNCATRA Reactiva Canarias"			300.000				
Actuación: Transferencia FUNCATRA Reactiva Canarias							
154G0969 "Fomento al diálogo social y negociación colectiva ULPGC y ULL"			30.000				
Actuación: Subvención a Universidades Públicas Canarias: Fomento al diálogo social y negociación colectiva ULPGC y ULL							
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERIA DE EMPLEO						
CONSEJERÍA	CONSEJERIA DE ECONOMIA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO						
2. VALORACION DEL PROGRAMA							
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace mención a medidas que se han ido tomando para impulsar el empleo decente, como normas, estrategias, planes y acuerdos, como el Acuerdo Canario de Igualdad y Brecha Salarial, señalando que constituyen la planificación y la hoja de ruta para afrontar los retos del empleo en la CA Canaria e incluso en períodos de incertidumbre. Consta en la memoria que la aplicación de las medidas llevadas a cabo por el Gobierno de Canarias y las previstas para 2023, dentro del ámbito competencial reglamentario, se configuran como la pase para la mejora de datos de empleo y avanzar hacia la igualdad laboral y el empleo decente.					
	Datos	En la Memoria se mencionan el proyecto en el que se trabajarán acciones de las que se solicitarán indicadores con perspectiva de género, pero no parten de un análisis previo para su diseño. Existen datos desagregados, aunque no sobre la globalidad del programa y sus objetivos, que permitan realizar una valoración integral del mismo.					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto			



		Realización de la transferencia a FUNCATRA, con repercusión en la población activa de Canarias para el normal y eficiente funcionamiento	- % de actuaciones por tipo realizadas según objetivos acordados o planificación aprobada	
	- Coordinar y alcanzar efectividad en políticas de fomento del empleo e intermediación laboral con perspectiva de género	Realización de un Congreso de Empleo en coordinación con el SCE, dirigido a agentes claves en empleo; confederaciones, federaciones y asociaciones empresariales, de autónomos, organizaciones sindicales y Administraciones Públicas.	- N.º de personas participantes por sexo y tipo de organización - N.º de ponentes por sexo y vínculo	
	- Impulsar políticas de proximidad, en coordinación con las Entidades Locales y los Agentes Sociales y Económicos.	Realización de transferencia a FUNCATRA, para el desarrollo del apartado IV.4 del Plan REACTIVA CANARIAS, con repercusión en toda la población activa de Canarias	- N.º de municipios que participan en la creación de grupos locales de mercados de trabajo - N.º de actores implicados en la creación de los grupos locales de mercado de trabajo por tipo y sexo	
		Gestionar, tramitar y controlar la subvención que se lleve a cabo para el fomento del diálogo social y la negociación colectiva para las Universidades Públicas Canarias, ULPGC y ULL, con repercusión en toda la comunidad universitaria de Canarias	- N.º de personas participantes en jornadas, seminarios y foros dirigidos a personas estudiantes universitarios, por tipo de actividad y sexo	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	Alto		
		X Medio		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	La Viceconsejería de Empleo emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género y garantizar un impacto positivo, conforme al Anexo 9 de la Orden de 15 de julio de 2022, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria para el año 2023 (BOC n.º 141, de 18 de julio) que, pese 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.			



	<p>El contenido más relevante del programa 241C es el desarrollo de acciones con motivo de las medidas que ha llevado a cabo el Gobierno de Canarias con la aprobación de Estrategias, Acuerdos de Concertación Social ratificados en Mesa General de Concertación Social, Planes de Apoyo al Empleo y al Emprendimiento y aprobación de Leyes de carácter social. Con este programa se impulsará el empleo decente, a través de objetivos específicos y operativos, descritos en el apartado 1.2 de este Anexo.</p> <p>Las ideas fuerza de dicho programa presupuestario, como objetivos generales, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar ODS, impulsando el empleo a través de la mejora del conocimiento del mercado local - Estimular políticas integrales de empleo, dinamizando la concertación y el diálogo social, promocionando la negociación colectiva - Difusión y dotación de conocimiento legal y experiencial para el fomento del empleo y creación de oportunidades para obtenerlo. <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"> Emprendedores/as Personas trabajadoras autónomas Organizaciones empresariales Administraciones públicas Organizaciones sindicales Población desempleada y activa de Canarias Entidades de la economía social Universidades públicas canarias Entidades del Tercer Sector
<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>MANDATOS TRANSVERSALES por normas:</p> <p>1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4) - Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres (art. 11) - Fomentar instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (art.14.9). - Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentar el mismo en la totalidad de las comunicaciones (art. 14.11). - Aplicar transversalmente el principio de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la integración activa por las Administraciones públicas, con la adopción y ejecución de disposiciones normativas, definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y desarrollar el 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): - Incluir sistemáticamente 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. - Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables generadoras de situaciones de discriminación múltiple. - Realizar muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar este enfoque de género en informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen. - Explotar 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. - Revisar y adecuar definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> - 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) - Incorporación de cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (arts. 33 a 35). - Capacitar en igualdad de género al personal de las Administraciones Públicas que esté implicado en el diseño, ejecución y evaluación de esta política transversal (art. 51.c) - Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (art. 51.g). <p>2) Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serán principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Canarias los recogidos en el art. 4 sobre la igualdad de trato, de oportunidades, el reconocimiento de la maternidad como valor social, el fomento a la corresponsabilidad, la adopción de medidas para eliminar desigualdades, especial protección a mujeres en situación de riesgo, el acceso a recursos, la participación y composición equilibrada en órganos de representación y toma de decisiones, el impulso entre administraciones, instituciones y agentes sociales en materia de igualdad, la eliminación del lenguaje sexista, la efectividad de la igualdad en relaciones entre particulares, la coeducación e igualdad en acciones formativas, potenciar el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres, aplicar la perspectiva de género en políticas y acciones, la transversalidad en la planificación, ejecución y evaluación, sistemas de protección, información y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género y coordinación entre Administraciones públicas para conseguir mayor eficacia en políticas, ejecución del presupuesto, optimizarlo y evitar duplicidad de gasto. - Aplicar por parte de las administraciones públicas canarias la transversalidad de género (art. 5.1 y 5.2.a): <ul style="list-style-type: none"> - 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, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación. - Evaluar previamente el impacto de género para garantizar la integración de la igualdad (art. 6) - El presupuesto de la Comunidad Autónoma Canaria será el elemento activo y dinamizador para la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 9) - Utilizar un lenguaje no sexista y dar un tratamiento igualitario en contenidos e imágenes en el desarrollo de sus políticas, a través de la adopción de códigos de buenas prácticas (art. 10). - Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, a través de (art. 11): <ul style="list-style-type: none"> * las variables sexo, género y procedencia/islas en estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
--	--



	<p>* 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.</p> <p>* Analizar los resultados desde la dimensión de género.</p> <p>- Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo con difusión de resultados (art. 11).</p> <p>- Respetar la composición equilibrada de mujeres y hombres en la representación de órganos colegiados y directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria (art. 12)</p> <p>- Poder de establecer condiciones especiales en la ejecución de contratos para promover la igualdad en el mercado de trabajo; y señalar preferencia en la adjudicación para empresas con Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas para la igualdad de oportunidades (art. 13)</p> <p>- Incorporar en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de consecución de igualdad de género por las entidades solicitantes; no conceder ayudas o subvenciones a empresas que hayan sido sancionadas administrativamente o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente (art. 14)</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales MANDATOS ESPECÍFICOS por normas:</p> <p>1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Aplicar 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, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5). Establecer como criterio general de actuación de los Poderes Públicos, medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres y fomentar la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia (art. 14.8). Sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, los mandatos normativos figuran recogidos en:</p> <p>* 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).</p> <p>* 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, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), obligatorios actualmente para empresas de más de 50 trabajadores, 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</p>



	<p>derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>* 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.</p> <p>* 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.</p> <p>* Desarrollar reglamentariamente el diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, 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.</p> <p>* Implantar la transparencia, a través de garantizar el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y consecución de sus objetivos (art. 47). Establecer medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauce a denuncias o reclamaciones, pudiendo establecer medidas que deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores, como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación (art. 48). - Impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad a las PYMES, con el apoyo técnico necesario (art. 49).</p> <p>2) Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). - 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). - 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). - 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). - 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) - 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>3) 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: Establece el 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>4) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Establece medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de remuneración por razón de sexo, desarrollando mecanismos para identificar, corregir y luchar contra la discriminación en esta materia, promoviendo condiciones necesarias y removiendo obstáculos existentes (art. 1).</p> <p>5) 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):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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". <p>6) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>- 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).</p> <p>- 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).</p> <p>- Sobre la no discriminación en las relaciones laborales (art. 17) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
--	---



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>- Obligaciones empresariales en relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, 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>- 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).</p> <p>- En relación con el contenido de los convenios colectivos (art. 85):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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>7) Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género:</p> <p>- se consideran manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: la violencia física, sexual o psicológica que pueda producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, pudiendo ser por acoso por razón de género y sexual (art. 3.2c).</p>
--	---



	<p>- se consideran situaciones de violencia contra las mujeres en función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima, las que operan por quienes sostienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, prevaleciéndose de una posición de dependencia, frente a los mismos, de la víctima (art. 4.b).</p> <p>8) Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En aplicación de la transversalidad de género, las Administraciones Públicas, tendrán en cuenta la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin permitir diferencias salariales por razón de sexo (art. 5.2.b). - La igualdad de oportunidades en el empleo es objetivo prioritario de la Administración canaria, que llevará políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y persona; y desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la superación de situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas. - Las Administraciones públicas canarias impulsarán la perspectiva de género en el sistema público de empleo y formación en canarias, a través de, entre otras medidas: la transversalidad de género como instrumento para integrar dicha perspectiva en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas de empleo; garantizando la participación de mujeres en programas de políticas activas de empleo; contemplando medidas y programas integrales de acción positiva específica en planes de empleo; (art. 25.1 a 4) - Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que adoptarán medidas para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 25.5) - Garantizar que conste en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como objetivo prioritario, la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, dotando recursos para la eficacia de las actuaciones (art. 25.6) - 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, para alcanzar un desarrollo sostenible y sociedad del bienestar, incorporando a la población activa en condiciones de igualdad y ausencia de discriminación por género (art. 30.2) - Las administraciones públicas canarias fomentarán: la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas; y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para lo que dispondrán la aplicación de incentivos que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 30.5 y 7). - La Administración autonómica canaria: fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por género en la negociación colectiva canaria, promoviendo recomendaciones o cláusulas tipo, también en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; garantizará que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea por discriminación directa o indirecta y no establezcan diferencias retributivas por razón de género, así como que hagan un uso no sexista del lenguaje; y promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género (art. 31.1, 3 y 5).
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> - Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección (art. 31.4). - Las Administraciones públicas 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; y adoptarán medidas adecuadas de protección de salud y seguridad de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o estén en período de lactancia (art. 32.1 y 2). - Las Administraciones públicas canarias adoptarán las medidas necesarias para que exista un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo (art.33). <p>9) 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> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (art. 24.2).
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>1) La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular a través de los siguientes Ejes Estratégicos y en relación con las competencias establecidas en el Reglamento Orgánico departamental para la Viceconsejería de Empleo:</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, a través de 8 objetivos específicos. - Eje estratégico C: igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres, a través de 7 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos C.2.2, C.2.5, C.3 y C.4.1 a 5, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada. - Eje estratégico D: Prevención y eliminación de la violencia de género, a través de 9 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos D.1.1 y D.4, figuran la Dirección General de Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el ICASEL, como áreas implicadas. - Eje estratégico F: Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de 4 objetivos específicos, de los cuales, en el objetivo F.2.1, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada. <p>2) El "Plan Estratégico de Subvenciones de esta Consejería para el período 2020-2022", aprobado por Orden de 01/06/2022 (BOC n.º 116 de 13/06/2022), de carácter programático, detalla las actuaciones a desarrollar por los centros directivos. Este centro directivo gestiona subvenciones directas y de concurrencia competitiva con cargo al presente programa que se informa, para el fomento de la concertación social, el diálogo social, el apoyo a la formación especializada e inserción laboral, refuerzo en la prevención en riesgos laborales como mejora de la seguridad y salud laboral y de las condiciones de las personas trabajadoras, para avanzar en la igualdad laboral.</p> <p>3) 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> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades - Objetivos 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres - 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.



	<p>- Objetivo 11: Lograr, entre otros aspectos, ciudades inclusivas, seguras y resilientes.</p> <p>- Objetivo 16: Entre otros, crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p> <p>4) La Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030: Herramienta para resolver las debilidades económicas, sociales, ambientales y de gobernanza en nuestro actual modelo de desarrollo, sacando el máximo provecho de la transición ecológica, los cambios demográficos y la transformación digital, constituyendo la forma de que nuestro desarrollo humano garantice los servicios esenciales a todas las personas y un crecimiento sostenible con trabajos de mayor calidad. La Agenda se distribuye en determinadas Dimensiones, una de ellas, la de Personas, establece 3 Retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erradicar la pobreza y reducir las desigualdades sociales - Acabar con la brecha de género y con la violencia contra la mujer - Afrontar las limitaciones de alcance y deficiencias en el funcionamiento de los servicios públicos en Canarias. <p>5) El "Plan de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral 2022", en el que sus objetivos recogen actuaciones encaminadas, entre otras, a la obtención del bienestar en el trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud, y el avance en la implantación de una cultura preventiva. La gestión de la subvención sobre el desarrollo e integración de ODS en empresas e igualdad de oportunidades, será una actuación del ICASEL dando respuesta a la transversalidad de género y atendiendo a los mandatos legales y planes estratégicos.</p> <p>6) 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 que establece en sus conclusiones responsables, aspectos, materias y acciones consensuadas en este área.</p> <p>5) Proyectos internos del centro directivo y de la DGTb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos incluidos en la Programación de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, un proyecto que afecta a este programa presupuestario, denominado "Desarrollo de acciones con motivo de los Planes para el fomento del empleo: Reactiva Canarias y Apoyo al Emprendimiento, Trabajo Autónomo y PYMEs"; así como los proyectos incluidos también en dicha Programación correspondientes a la Dirección General de Trabajo, que son tres, denominados "Impulsar políticas en el ámbito de las relaciones laborales y promoción de las condiciones de trabajo", "Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales" y "Plan de modernización de la DGTb".
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>Medidas transversales:</p> <p>Transversalizar la perspectiva de género en todos los procedimientos, en la elaboración de las políticas públicas de trabajo y en las relaciones laborales</p> <p>Impulso a la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y entre estas y los grupos de interés en esta materia transversal</p> <p>Impulso a la negociación colectiva con la perspectiva de género desde el diálogo social, el Consejo Canario de Relaciones Laborales y otros órganos colegiados, en aplicación de las políticas públicas</p> <p>Incorporar la variable sexo a todos los soportes de generación de información y/o desagregar datos por sexo</p> <p>Contribución a la reducción de la brecha de género en el marco del programa</p> <p>Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados</p>



	<p>Integración del lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y de los procesos de las diferentes unidades y servicios que lo integran, así como de cualquier documentación que se elabore</p> <p>Implementar la explotación de datos, investigación y estudios derivados de la perspectiva estadística</p> <p>Medidas específicas: Acciones positivas para las personas trabajadoras desprotegidas y en desigualdad de género. Integración de la perspectiva 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> <p>Los datos e indicadores que se estiman relevantes son los siguientes referidos al período de enero a junio de 20221:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De presencia y participación de mujeres y hombres a través de: Indicadores laborales de Canarias: * población activa (ocupada y desempleada), población ocupada (ámbitos de agricultura, industria, construcción y servicios), jornada, duración, la tasa de paro (población desempleada respecto a la activa -ocupada y desempleada-), personas en situación de inactividad, paro registrado, demandantes de empleo, personas paradas cobrando prestaciones, personas en situación de inactividad, personas en regulación de empleo (por causas de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción), salario medio (por grupos de edad, por duración del contrato y por sector económico), alumnado matriculado en las Universidades Públicas canarias y población ocupada en Canarias, incluyendo la tasa de empleo y los porcentajes de contratos indefinidos a tiempo completo y parcial, de contratos temporales a tiempo completo y parcial, así como los contratos fijos discontinuos. - De representación en cargos de órganos de representación: * Presencia en el Consejo de Apoyo al Emprendimiento, al Trabajo Autónomo y a las PYMEs de Canarias, en el Consejo Canario de Relaciones Laborales, en la Mesa General de Concertación Social, en el Consejo General de Empleo, en el Patronato de la Fundación Canaria del Trabajo (FUNCATRA), en puestos de gobierno y dirección de organizaciones sindicales y empresariales - Recursos: * Personas beneficiarias de las acciones que tiene encomendadas y/o desarrolla el Servicio Canario de Empleo, personas beneficiarias de las acciones que lleva a cabo FUNCATRA, personas beneficiarias de la constitución de la cátedra del diálogo social y la negociación colectiva en las Universidades Públicas Canarias. - Reconocimientos: * Premios o reconocimientos (en la actualidad no se han establecido como procedimiento) - Comunicaciones: * Prácticas o procedimientos para evitar el lenguaje no sexista, así como comunicaciones e imágenes que rompan con roles de género o estereotipos
	<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>Datos referidos de enero a junio de 2022 (ver tabla adjunta al presente anexo):</p> <p>1) Eje de la Participación / Presencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Población activa (ocupada y desempleada), presenta mayor presencia de hombres con una brecha de 4,51 %.

¹ Se adjunta tabla de desigualdades al presente Anexo 9 donde se detallan los datos de las diferentes variantes e indicadores antes descritos.



	<p>- Población ocupada y tasa de empleo (población ocupada respecto a la población activa, siendo ésta el total de ocupados más desempleados), también existe mayor presencia de hombres que de mujeres, siendo la brecha más alta 6,83 puntos porcentuales, en cuanto a la tasa de empleo. La población ocupada presenta brecha a favor del hombre de 5,08%, presentando ésta las siguientes brechas al analizarla por sectores: Agricultura (56,20%), Industria (56,32%) y Construcción (89,69%), permaneciendo en condiciones de más bajas respecto al sector Servicios (5,39%) aunque sigue estando a favor del hombre.</p> <p>- Jornada, los datos reflejan una brecha a favor del hombre respecto a jornadas laborales completas en un porcentaje de 11,84 puntos; sin embargo, la brecha es a favor de la mujer en cuanto a jornadas a tiempo parcial con un 47,35%.</p> <p>- Porcentaje de contratos de trabajo suscritos, en general, los contratos de duración indefinida presentan una brecha a favor del hombre de un 5,72%; sin embargo, los contratos de duración temporal, la brecha es a favor de la mujer con un 6,13%. Respecto a los contratos fijos discontinuos, la brecha vuelve a ser a favor del hombre con un 20,33%. Ahondando en la jornada de cada tipo de contratación, se observan los siguientes datos: Los contratos indefinidos a tiempo completo constituyen una brecha a favor del hombre en 17,24 puntos porcentuales; en el resto de contratos, indefinidos a tiempo parcial, temporales a tiempo completo y temporales a tiempo parcial, así como los fijos discontinuos, existe también mayor presencia de hombres, siendo la brecha más alta 9,7 puntos porcentuales y la más baja 1,75.</p> <p>- Personas autónomas, los datos reflejan mayor equilibrio, existiendo una diferencia porcentual a favor de las mujeres de un 0,4 puntos. En cuanto a personas autónomas con personal a su cargo, también existe una diferencia a favor de las mujeres de 3,32 por ciento.</p> <p>- Tasa de paro (población desempleada respecto a la activa -ocupada más desempleada-), la brecha total detectada es de 0,92% a favor de la mujer; no obstante, si analizamos dicha tasa por tramos de edad de la población activa, obtenemos las siguientes brechas: *de 16 a 24 años, la brecha es a favor del hombre en un 1,53%; *de 25 a 54 años, la diferencia sigue siendo a favor del hombre en un 1,71%; y *de 55 a más años, presenta más brecha la mujer, con un 3,15%.</p> <p>- Respecto a las personas en situación de inactividad, los totales son parecidos, siendo la brecha mayor para la mujer, con un 0,40%; analizando por tramos de edad la concentración de esta distribución, observamos que en todos los tramos la brecha es mayor para la mujer, siendo el tramo de 45 a 54 años en donde el porcentaje es mayor con un 2,67%. El más bajo es el del tramo de 25 a 34 años, con un 0,99%.</p> <p>- El Paro registrado presenta más puntos porcentuales para la mujer, con un 13,44 %. Lo mismo se presenta con los datos de demandantes de empleo, con un 13,55% de brecha mayor para la mujer. Asimismo, las personas paradas que cobran prestación, presentan una diferencia porcentual de 0,37% en favor de la mujer.</p> <p>- Población en situación de regulación de empleo, respecto a las solicitudes iniciadas ante la Autoridad Laboral de Canarias, de las que los datos se encontraban desagregados (ver tabla adjunta al presente Anexo 9), la presencia de personas trabajadoras afectadas por expedientes por fuerza mayor, reflejan un porcentaje mayor para el hombre, concretándose en un 1,94 %; para los expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la presencia de mujeres trabajadoras afectadas es mayor en un 5,73 %. Asimismo, según datos de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social, la presencia de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo es ligeramente superior respecto al hombre, concretándose en un 0,95 %.</p>
--	--



	<p>- El salario medio total, presenta una brecha a favor del hombre de un 10,34%, analizado la concentración de la distribución detectada, según grupos de edad, se observa que: *de menos de 25 años, no se tienen datos de la mujer; * de 25 a 34 años, la brecha es a favor del hombre en 8,46 puntos porcentuales; * de 35 a 44 años, la misma brecha sube a un 11,37%; * de 45 a 54 años, la misma brecha baja a 9,37% y de * 55 a más años vuelve a subir situándose en el porcentaje más alto a favor del hombre, en un 13,71%.</p> <p>El salario medio según la duración del contrato, presenta las siguientes diferencias, para los contratos indefinidos, la brecha es a favor del hombre en un 13,40%, y para los contratos temporales la diferencia es a favor de la mujer en un 1,63%.</p> <p>El salario medio por sector económico presenta las siguientes brechas a favor del hombre: - agricultura (no consta datos en la encuesta del INEM), - industria, 23,01%, - construcción, 99,01% y - servicios, 11,78%.</p> <p>- Alumnado de las Universidades Públicas de Canarias, presenta, respecto de las personas matriculadas en el curso escolar 2020-2021, una brecha a favor de la mujer de 15,20 puntos porcentuales. También la brecha es a favor de la mujer en las personas egresadas presentando un 25,63%.</p> <p>2) Eje de la Representación:</p> <p>- La presencia en órganos de representación, presenta, en el Pleno del Consejo Canario de Relaciones Laborales una diferencia porcentual a favor de la mujer de 7,69 puntos y, por el contrario, en la Comisión Permanente de dicho Consejo la brecha es a favor del hombre con un 33,33 %.</p> <p>- Presencia en el Consejo de Apoyo al Emprendimiento, al Trabajo Autónomo y a las PYMEs de Canarias, presenta una brecha a favor del hombre de un 42,86%. También existe brecha a favor del hombre en un 50% en el Patronato de FUNCATRA.</p> <p>- Los órganos de Gobierno de las organizaciones empresariales más representativas, presentan una menor presencia de mujeres respecto a hombres, existiendo una brecha de 66,67 puntos porcentuales.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Los datos que se necesitan para completar la situación respecto a la totalidad del programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - expedientes de regulación de empleo iniciados ante la Autoridad Laboral del Estado cuando son referidos a más de una comunidad autónoma, cuando una de ellas es la CA Canaria, para conocer el número de expedientes y el número de personas trabajadoras afectadas. - expedientes de regulación de empleo iniciados ante el SEPE. - presencia de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno de las organizaciones sindicales más representativas y en puestos de dirección en las organizaciones empresariales más representativas. - Datos desagregados por tipos de acciones realizadas (cursos, formación, información, divulgación, asesoramientos, estudios, investigaciones...) por el SCE y FUNCATRA. - Completar datos de representación en órganos colegiados <p>De forma general, se ha identificado falta de información, 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>Respecto a la brecha de distribución detectada en cuanto a los porcentajes contratación de la población ocupada, por tipos de contratos y jornadas, se debe profundizar en la obtención de datos, analizando las concentraciones detectadas, por ámbitos territoriales y sectores.</p> <p>En cuanto al salario medio, también se debe ahondar más la obtención de información en el pico de la brecha media a favor del hombre en el tramo de edad de más de 55 años (sector, cargas). Así como en la información obtenida a partir de la duración del contrato para estudiar la concentración de los indefinidos respecto a la diferencia de brecha con los contratos temporales (sector, tramo de edad). Respecto a las brechas salariales del sector económico, se debe profundizar en la detectada en el sector servicios si la relacionamos con la brecha obtenida de la variable "población ocupada", donde la brecha también es menor en el sector servicios respecto al resto de sectores.</p> <p>La representación en el Consejo de Apoyo al Emprendimiento, al Trabajo Autónomo y a las PYMES de Canarias, presenta una diferencia a favor del hombre que se encuentra fundamentada en la Consideración Sexta de la Orden de 14 de febrero de 2022, en donde destaca que la misma se debe a la designación de vocales por razón del cargo y no en atención al sexo. Las diferencias en favor del hombre en otras de las representaciones obtenidas tienen este mismo origen, la designación por el cargo.</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	<p>No se estima incluir legislación. Respecto a estrategias o planes, se señala la importancia de integrar los distintos planes, estrategias y acuerdos para facilitar la coordinación de la Viceconsejería y unificar de modo sistémico las diferentes líneas de actuación que confluyen en ejes, metas, objetivos estratégicos y específicos.</p>
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Con este programa 241C 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, avanzando en la igualdad salarial, en una mayor contratación en el empleo femenino, mejorando las condiciones de la contratación, para alcanzar empleos dignos y, en especial, en el empleo femenino; además de proporcionar información y formaciones específicas a desempleados y ocupados, para contribuir al desarrollo, sobre todo, de los ODS 5 y 8.</p> <p>El Programa de Fomento del Empleo a desarrollar por la Viceconsejería de Empleo, coordinará desde una visión holística del empleo, todas las acciones que desde el Servicio Canario de Empleo y la Dirección General de Trabajo se lleven a cabo, constituyendo mercados locales de trabajo desde una perspectiva comarcal, en virtud de las competencias atribuidas a la Viceconsejería y con perspectiva de género.</p> <p>Las diferentes crisis que han pasado y la actual comprometen al desarrollo de los ODS señalados y a continuar impulsando políticas de empleo inéditas en la Comunidad Canaria, estimulando políticas de emprendimiento, de apoyo a las PYMES y autónomos, así como ejecutar las políticas activas de empleo que mejor se ajusten a cada ámbito territorial, según los perfiles de las personas desempleadas, fomentando a su vez la economía social, el cooperativismo y el fomento de la responsabilidad social de las empresas, donde todos los indicadores señalan brechas que desfavorecen al empleo femenino. Por ello, respecto a la concentración de contratación de hombres, respecto a las mujeres de la población ocupada, se analizará la misma para profundizar en la brecha y realizar las acciones transversales de género que se estimen más oportunas.</p>



	Este programa continúa con las acciones novedosas iniciadas con el anterior presupuesto, alineado con los ODS 5 y 8, actuando desde lo local con los mercados locales de trabajo que se creen, coordinando, por un lado, con bases de diagnósticos participados por todos los grupos de interés, las políticas de empleo más certeras desde perspectivas holísticas, transversales e integrales con todas las entidades locales y los agentes sociales y económicos; y, por otro lado, impulsando la concertación social y el apoyo al diálogo social.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No se consideran		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	<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 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>N.º de acciones realizadas con motivo del desarrollo del proyecto de elaboración de un diagnóstico sociolaboral.</p> <p>N.º de asistentes a las acciones de coordinación por tipo de actividad y sexo</p> <p>N.º de acciones de coordinación encaminadas a la identificación de oportunidades de empleo</p>	270.000



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023							
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241E- Dirección y gestión administrativa del SCE			DOTACIÓN ECONÓMICA			
				8.859.821,00 €			
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA						
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap III	Cap IV	Cap. VI	Cap . VII
	GASTOS DE PERSONAL						
	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS		4.108.307				
	GASTOS FINANCIEROS			18.853			
	RECURSOS, SENTENCIAS JUDICIALES Y DISCR				158.141		
	TRANSF. FUND CAN. PARA FOMENTO DEL TRAB.				480.000		
	TRANSFERENC. A FUNCATRA GASTOS DE OBECAN				357.000		
	SISTEMAS DE INFORMACION DEL S. P. DE EMP					337.254	
	MANTENIMIENTO APLICACIONES INFORMATICAS					1.579.763	
	INFRAESTRUCTURA SERVICIO PUBLICO DE EMPL					1.463.193	
	UNIDAD GESTIÓN FONDOS					276.784	
	UNIDAD TÉCNICA PROYECTOS UAP					80.526	
	CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
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 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	<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 las personas desempleadas y ocupadas, 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> <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>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <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>Art. 40 – Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado</p> <p>Art 44.- Conciliación en el empleo público</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo</p> <p>Artículo 4.1.h) Principios de organización y funcionamiento: respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.</p> <p>Artículo 5. Derechos y deberes de los usuarios del SCE: la no discriminación por razones de etnia, sexo, religión, opinión o cualesquiera otras condiciones o circunstancias sociales o personales.</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 (Instituto Canario de Igualdad)</p> <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <p>Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria</p> <p>Implantar la igualdad de género en las empresas</p> <p>Implantar la igualdad de género en el mercado laboral</p> <p>Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024</p> <p>Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p> <p>Objetivos estructurales:</p> <p>Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.</p> <p>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030</p> <p>Meta Canaria 8.5.3: Reducir la brecha laboral de género, en sus distintas expresiones de retribución salarial, acceso al trabajo y puestos de mayor responsabilidad, conciliación y corresponsabilidad, así como desarrollo de la carrera profesional.</p>



	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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 un programa para atender a los gastos estructurales del Organismo. 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: 268 Hombres: 128 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).		
	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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241H- Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				268.895.888,00€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	El objetivo principal del programa es la inserción y reinserción laboral de las personas desempleadas 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.					
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		492.880			
	22943 Plan FIP		502.119			
	22967 Instituto Canario de cualificaciones profesionales		357.400			
	22999 Otros gastos corrientes tipificados		1.029.624			
	FOMENTO DEL EMPLEO Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			37.010.230		
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO FINANCIADOS CON CARGO A LA CUOTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (EJE 2)			69.055.545		
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EMPLEO VINCULADAS A CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES			48.599.445		
	MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA			11.466.557	900.000	
	PLAN INTEGRAL DE EMPLEO			45.000.000	1.500.000	
	PROG. OPERATIVO FSE+ 21-27 CANARIAS			44.318.976		
	ORIENTACIÓN PROFESIONAL - SEPE				7.782.010	
	GESTIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, CONTROL Y PUBLICIDAD				881.102	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
CONSEJERÍA	Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA	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.				



MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Datos	El número de hombres afiliados a la Seguridad Social ha superado todos los meses de 2021, 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 2021, esta se mantuvo entre un 6% y un 7%. El mes del año con el mayor registro de personas en el paro para ambos sexos, el mes de marzo, este registró una de las brechas de género de 15,35%, siendo la más elevada del mismo año 17,45%. 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 2021. La tasa de actividad de las mujeres se mantuvo entre casi el 53% y 54%, mientras que la de los hombres entre 62% y 63% en el año 2021.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Colectivo prioritario: se persigue que el 50% o más de las personas beneficiarias de las actuaciones del programa sean mujeres.	Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las Políticas Activas de Empleo.		
		Apoyo mujer ámbito rural y urbano.		
Mejora de las capacidades digitales de las personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.				
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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>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. 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.</p> <p>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>			



	<p>Programas de incentivos a la contratación.</p> <p>Programas de contratación para actividades de utilidad preferente e interés público.</p> <p>Programas integrales de empleo- experimentales.</p> <p>Programa para la realización de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo por entidades colaboradoras, en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Fomento de la formación dual a través del contrato de formación y de los programas en alternancia.</p> <p>Incentivación de los programas de prácticas no laborales.</p> <p>Puesta en marcha de un proyecto piloto del cheque-formación.</p> <p>Impulso del procedimiento abierto y permanente de reconocimiento de las competencias profesionales.</p> <p>Oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas: programas de formación de los servicios públicos de empleo.</p> <p>Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.</p> <p>Mejora de las capacidades digitales de las personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.</p> <p>Formación modular reskilling y upskilling: acciones de formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos, cuidado de personas y zonas en riesgo de despoblación.</p> <p>Servicio de orientación profesional en oficinas de empleo.</p> <p>Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.</p> <p>Fomento de los itinerarios integrados de inserción laboral para colectivos.</p> <p>Fomento del autoempleo en general.</p> <p>Fomentar el sistema de apoyo a la economía social.</p> <p>Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las Políticas Activas de Empleo.</p> <p>Apoyo mujer ámbito rural y 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</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 entre mujeres y hombres:</p> <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> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:</p> <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>Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.</p> <p>Art.3. Principios del sistema: ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.</p> <p>Real Decreto 694/2017, de 3 de julio por el que se desarrolla la Ley 30/2015.</p> <p>Disposición adicional quinta-Participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas.</p>



	<p>Real Decreto 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo.</p> <p>Artículo 2. Objetivos de la política de empleo: "d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años".</p> <p>Artículo 30. Colectivos prioritarios: "El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo".</p> <p>Disposición transitoria tercera. Políticas activas de empleo dirigidas a mujeres: "En tanto subsistan las actuales tasas de ocupación y de paro respecto de la población activa femenina, los poderes públicos deberán organizar la gestión de las políticas activas de empleo de tal forma que el colectivo femenino se beneficie de la aplicación de tales políticas en una proporción equivalente a su peso en el colectivo de los desempleados".</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>Fuente: INE 2T 2022</p> <p>Unidades: miles de personas</p> <table border="1" data-bbox="448 1697 1361 1830"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ambos sexos</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Activos</td> <td>23.387,4</td> <td>12.331,9</td> <td>52,73%</td> <td>11.055,5</td> <td>47,27%</td> </tr> <tr> <td>Parados</td> <td>2.919,4</td> <td>1.355,3</td> <td>46,42%</td> <td>1.564,1</td> <td>53,58%</td> </tr> </tbody> </table>		Ambos sexos	Hombres	%	Mujeres	%	Activos	23.387,4	12.331,9	52,73%	11.055,5	47,27%	Parados	2.919,4	1.355,3	46,42%	1.564,1	53,58%
	Ambos sexos	Hombres	%	Mujeres	%														
Activos	23.387,4	12.331,9	52,73%	11.055,5	47,27%														
Parados	2.919,4	1.355,3	46,42%	1.564,1	53,58%														



Ocupados	20.468	10.976,6	53,63%	9.491,4	46,37%
Inactivos	16.445,7	7.018,2	42,67%	9.427,5	57,33%
Parados por nivel de formación alcanzado					
Fuente: INE 2T 2022					
Unidades: miles de personas					
	Ampos sexos	Hombres	%	Mujeres	%
Total	2.919,4	1.355,3	46,42%	1.564,1	53,58%
Analfabetos	26,1	13,3	50,96%	12,8	49,04%
Estudios primarios incompletos	58,5	35,4	60,51%	23,2	39,66%
Educación primaria	229,9	129,9	56,50%	99,9	43,45%
Primera etapa de educación secundaria y similar	1.091,6	543,6	49,80%	548,0	50,20%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general	461,5	203,1	44,01%	258,4	55,99%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	339,6	148,4	43,70%	191,2	56,30%
Educación superior	712,2	281,6	39,54%	430,6	60,46%
Datos relativos a personas beneficiarias de las actuaciones financiadas con cargo a este programa (año 2020, último dato disponible con actuaciones finalizadas):					
PROYECTO INVERSIÓN/ LÍNEA DE ACTUACIÓN	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
TUTORES DE EMPLEO	1558	898	57,64%	660	42,36%
FORMACIÓN PRIORITARIA DESEMPLEADOS	46.049	36.114	78,43%	9.935	21,57%
PLAN EXTRAORDINARIO EMPLEO SOCIAL	14.708	7.702	52,37%	7.006	47,63%
DESEMPLEO JUVENIL	795	387	48,68%	408	51,32%
PROGRAMA OPERATIVO EMPLEO JUVENIL FSE	3.427	1.582	46,16%	1.845	53,84%
OPORTUNIDADES EMPLEO Y FOMENTO CONTRATACIÓN	1.789	1.032	57,69%	757	42,31%
PROGRAMAS INTEGRADOS DE EMPLEO	51.870	30.100	58,03%	21.770	41,97%
OPORTUNIDADES EMPLEO Y FORMACIÓN	836	548	65,55%	288	34,45%
NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO FSE	1.686	850	50,42%	836	49,58%
APOYO ECONOMÍA CANARIA FRENTE COVID-19	843	425	50,42%	418	49,58%



ACCIONES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DESEMPLEADOS	8.872	4973	56,05%	3.899	43,95%	
PLAN DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA LA REHABILITACIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA (FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN)	79	36	45,57%	43	54,43%	
TOTAL	132.512	84.647	63,88%	47.865	36,12%	
3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.						
	Ambos sexos	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha de género
Activos	23.387,4	12.331,9	52,73%	11.055,5	47,27%	5,46%
Parados	2.919,4	1.355,3	46,42%	1.564,1	53,58%	-7,15%
Ocupados	20.468	10.976,6	53,63%	9.491,4	46,37%	7,26%
Inactivos	16.445,7	7.018,2	42,67%	9.427,5	57,33%	-14,65%
	Parados por nivel de formación alcanzado	Hombres	Mujeres	Brecha de género		
	Total	46,42%	53,58%	-7,15%		
	Analfabetos	50,96%	49,04%	1,92%		
	Estudios primarios incompletos	60,51%	39,66%	20,85%		
	Educación primaria	56,50%	43,45%	13,05%		
	Primera etapa de educación secundaria y similar	49,80%	50,20%	-0,40%		
	Segunda etapa de educación secundaria con orientación general	44,01%	55,99%	-11,98%		
	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	43,70%	56,30%	-12,60%		
	Educación superior	39,54%	60,46%	-20,92%		
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>Se observa que las mujeres representan la mayor parte de la población inactiva (57,33%) y, dentro de la población activa, suponen también la mayor parte de personas desempleadas (53,58%). Al analizar el desempleo en función del nivel de estudios alcanzado, se observa que el 60,51% de las personas desempleadas con estudios primarios incompletos son hombres; sin embargo, a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzado (educación secundaria y educación superior), el porcentaje de mujeres desempleadas es mayor, alcanzando una brecha de 20,92 puntos en la educación superior.</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 2023							
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241J- Refuerzo del empleo y la estabilidad			DOTACIÓN ECONÓMICA			
				20.045.613,00€			
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 las personas desempleadas, sino también mejorar el empleo y cubrir las necesidades de formación de las personas trabajadoras ocupadas.</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 la mejora de la capacitación y la cualificación para el empleo, así como, favorecer la inserción laboral.</p>						
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			11.152.995			
	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EMPLEO VINCULADAS A CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES			8.210.181			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo						
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% 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"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo
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 la mejora de la capacitación y la cualificación para el empleo, así como, favorecer la inserción laboral, para lo cual se realizan actuaciones como las siguientes:</p> <p>Acciones de formación para la negociación colectiva y el diálogo social</p> <p>Iniciativas de formación profesional dirigidas a personas ocupadas: programas de formación sectoriales, transversales y de cualificación y reconocimiento profesional.</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 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>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <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>Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.</p> <p>Art.3. Principios del sistema: ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.</p> <p>Real Decreto 694/2017, de 3 de julio por el que se desarrolla la Ley 30/2015.</p> <p>Disposición adicional quinta-Participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas.</p> <p>Real Decreto 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo.</p> <p>Artículo 2. Objetivos de la política de empleo: "d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años".</p> <p>Artículo 30. Colectivos prioritarios: "El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45</p>	



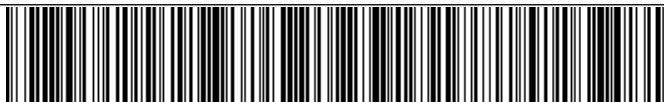
	<p>años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.</p> <p>Disposición transitoria tercera. Políticas activas de empleo dirigidas a mujeres: “En tanto subsistan las actuales tasas de ocupación y de paro respecto de la población activa femenina, los poderes públicos deberán organizar la gestión de las políticas activas de empleo de tal forma que el colectivo femenino se beneficie de la aplicación de tales políticas en una proporción equivalente a su peso en el colectivo de los desempleados”.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la “Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024</p> <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 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>																																	
<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 Principales características del perfil de las personas ocupadas diferenciados por sexos (Fuente EPA 2022.2T)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ocupados</td> <td>53,63%</td> <td>46,37%</td> </tr> <tr> <td>Nivel de estudios terminados</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Educación primaria o sin estudios</td> <td>65,11%</td> <td>34,88%</td> </tr> <tr> <td>Educación secundaria</td> <td>58,99%</td> <td>41,01%</td> </tr> <tr> <td>Educación superior</td> <td>46,75%</td> <td>53,25%</td> </tr> <tr> <td>Ocupación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Directores y gerentes</td> <td>66,20%</td> <td>33,80%</td> </tr> <tr> <td>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</td> <td>41,35%</td> <td>58,65%</td> </tr> <tr> <td>Técnicos, profesionales de apoyo</td> <td>61,73%</td> <td>38,27%</td> </tr> <tr> <td>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</td> <td>31,68%</td> <td>68,32%</td> </tr> </tbody> </table>		Hombres	Mujeres	Ocupados	53,63%	46,37%	Nivel de estudios terminados			Educación primaria o sin estudios	65,11%	34,88%	Educación secundaria	58,99%	41,01%	Educación superior	46,75%	53,25%	Ocupación			Directores y gerentes	66,20%	33,80%	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41,35%	58,65%	Técnicos, profesionales de apoyo	61,73%	38,27%	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	31,68%	68,32%
	Hombres	Mujeres																																
Ocupados	53,63%	46,37%																																
Nivel de estudios terminados																																		
Educación primaria o sin estudios	65,11%	34,88%																																
Educación secundaria	58,99%	41,01%																																
Educación superior	46,75%	53,25%																																
Ocupación																																		
Directores y gerentes	66,20%	33,80%																																
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41,35%	58,65%																																
Técnicos, profesionales de apoyo	61,73%	38,27%																																
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	31,68%	68,32%																																



Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	39,95%	60,05%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	81,41%	18,59%
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	91,56%	8,44%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	85,60%	14,40%
Ocupaciones elementales	43,45%	56,56%
Ocupaciones militares	88,50%	11,59%
Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	77,77%	22,25%
Industrias extractivas	79,38%	20,62%
Industria manufacturera	71,60%	28,40%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire	65,50%	34,50%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	84,14%	15,86%
Construcción	89,63%	10,38%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,44%	49,56%
Transporte y almacenamiento	79,67%	20,33%
Hostelería	46,51%	53,49%
Información y comunicaciones	69,08%	30,92%
Actividades financieras y de seguros	46,85%	53,15%
Actividades inmobiliarias	47,23%	52,77%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,72%	48,28%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,38%	55,62%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	56,29%	43,70%
Educación	31,67%	68,33%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	21,22%	78,78%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	60,49%	39,51%
Otros servicios	35,12%	64,88%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	10,65%	89,33%
Situación Profesional	Hombres	Mujeres
Trabajador por cuenta propia	64,92%	35,08%
Empleador	68,61%	31,38%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	63,83%	36,18%
Miembro de una cooperativa	64,26%	35,74%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	46,53%	53,47%
Asalariados: total	51,58%	48,42%
Asalariado sector público	42,29%	57,71%
Asalariado sector privado	53,90%	46,10%
Otra situación	38,98%	61,02%
Datos de personas beneficiarias de las actuaciones del SCE financiadas con este programa (último dato disponible con actuaciones finalizadas, año 2020):		
Proyecto	Total	Mujeres %
		Hombres %



	Acciones formación negociación colectiva y diálogo social	1.591	916	57,57%	675	42,43%
	Formación prioritaria a ocupados	8.804	5.498	62,45%	3306	37,55%
3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.						
	Nivel de estudios terminados	Hombres	Mujeres	Brecha de género		
	Educación primaria o sin estudios	65,11%	34,88%	30,23%		
	Educación secundaria	58,99%	41,01%	17,99%		
	Educación superior	46,75%	53,25%	-6,50%		
	Ocupados	Hombres 53,63%	Mujeres 46,37%	Brecha de género 7,26%		
	Ocupación		Hombres	Mujeres	Brecha	
	Directores y gerentes		66,20%	33,80%	32,39%	
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales		41,35%	58,65%	-17,31%	
	Técnicos, profesionales de apoyo		61,73%	38,27%	23,45%	
	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina		31,68%	68,32%	-36,64%	
	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores		39,95%	60,05%	-20,10%	
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		81,41%	18,59%	62,83%	
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)		91,56%	8,44%	83,12%	
	Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores		85,60%	14,40%	71,20%	
	Ocupaciones elementales		43,45%	56,56%	-13,11%	
	Ocupaciones militares		88,50%	11,59%	76,91%	
	Rama de actividad		Hombres	Mujeres	Brecha	



Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	77,77%	22,25%	55,52%
Industrias extractivas	79,38%	20,62%	58,76%
Industria manufacturera	71,60%	28,40%	43,21%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire	65,50%	34,50%	31,00%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	84,14%	15,86%	68,28%
Construcción	89,63%	10,38%	79,25%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,44%	49,56%	0,88%
Transporte y almacenamiento	79,67%	20,33%	59,34%
Hostelería	46,51%	53,49%	-6,97%
Información y comunicaciones	69,08%	30,92%	38,16%
Actividades financieras y de seguros	46,85%	53,15%	-6,30%
Actividades inmobiliarias	47,23%	52,77%	-5,55%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,72%	48,28%	3,45%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,38%	55,62%	-11,23%
Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria	56,29%	43,70%	12,60%
Educación	31,67%	68,33%	-36,67%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	21,22%	78,78%	-57,56%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	60,49%	39,51%	20,98%
Otros servicios	35,12%	64,88%	-29,76%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	10,65%	89,33%	-78,69%
Situación Profesional	Hombres	Mujeres	Brecha
Trabajador por cuenta propia	64,92%	35,08%	29,85%
Empleador	68,61%	31,38%	37,23%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	63,83%	36,18%	27,65%
Miembro de una cooperativa	64,26%	35,74%	28,52%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	46,53%	53,47%	-6,94%
Asalariados: total	51,58%	48,42%	3,16%
Asalariado sector público	42,29%	57,71%	-15,43%
Asalariado sector privado	53,90%	46,10%	7,80%
Otra situación	38,98%	61,02%	-22,03%



	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 A pesar de tener mayor nivel de estudios (el 53,25% tiene estudios superiores), las mujeres sólo representan el 33,8% de los directores y gerentes. Se observan ocupaciones en las que predomina claramente el género masculino rozando el 90% de la ocupación: trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, así como en las industrias manufactureras y la construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria. Por el contrario, se observa una mayor presencia femenina en técnicos y profesionales científicos e intelectuales (58,65%) y en empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (68,32%). Por ramas de actividad, se observa igualmente el predominio de los hombres en sectores históricamente vinculados al género masculino, como la construcción, el transporte, suministro de actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; mientras que siguen predominando las mujeres en los sectores de educación, actividades sanitarias y servicios sociales y actividades de los hogares. Por situación profesional, destaca que la mayor parte de las personas trabajadoras por cuenta propia son hombres (64,92%), mientras que la ayuda en empresa o negocio familiar la realizan en mayor parte las mujeres. Por último, cabe resaltar las diferencias existentes entre el sector privado y el sector público, predominando las mujeres en este último.		
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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241K. Refuerzo de la capacidad empresarial			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				29.746.307,00€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La razón de ser del programa es ayudar a nuevos/as emprendedores/as a poner en marcha sus iniciativas y a consolidar las existentes, de un lado, subvencionando el inicio de la actividad o apoyando financieramente su consolidación y, de otro, asesorando y formando a los mismos para la puesta en marcha de sus proyectos.</p> <p>El objetivo final es 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>					
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.		384.314			
	TARIFA PLANA DE AUTÓNOMOS			4.000.000		
	FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO			1.175.133		
	CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL Y AUTOEMPLEO					2.000.000
	AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS			17.987.346		
	DESARROLLO Y ACTIVIDAD TERRITORIAL			2.220.170		
NUEVOS PROYECTOS REEQUILIBRIO, EQUIDAD EMPRENDIMIENTO - MRR			1.979.344			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
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	Estadística de la Tesorería de la Seguridad Social de afiliados por periodos (julio 2022): el 63,67% de las personas trabajadoras inscritas en el régimen especial de trabajadores autónomos son hombres, mientras que las mujeres representan un 36,33%. Número de personas beneficiarias de actuaciones financiadas con cargo a este programa: 63% mujeres (año 2020, dato más actualizado disponible de actuaciones finalizadas).				
	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"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo		
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>Se enmarca dentro de los objetivos estratégicos siguientes:</p> <p>Fomentar el emprendimiento y la economía social.</p> <p>Mejorar la capacitación y cualificación para el empleo de la ciudadanía canaria</p> <p>Adaptar las Políticas Activas de Empleo a la estructura productiva canaria en coordinación con otras políticas públicas.</p> <p>Los proyectos financiados con este programa que coadyuvan a la consecución de los objetivos mencionados son:</p> <p>Fomento del Autoempleo en general.</p> <p>Fomentar el sistema de apoyo a la economía social.</p> <p>Programa de promoción del desarrollo de la actividad económica (PRODAE).</p> <p>Nuevos Proyectos Territoriales para el Reequilibrio y la Equidad. Emprendimiento y microempresas.</p> <p>Mantener y fomentar el enfoque integrado de la Orientación y el Emprendimiento a través de los Servicios Integrales de Empleo (SIES).</p> <p>Fomentar líneas de emprendimiento orientadas a la transformación productiva de Canarias.</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 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>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <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: "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".</p>			



	<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 Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la "Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 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. 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: 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</p> <hr/> <p>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. Uso lenguaje no sexista. Desagregación de datos por sexo. Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas.</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 Número de personas beneficiarias de actuaciones financiadas con cargo a este programa presupuestario (Datos ejercicio 2020, por ser el más actualizado con actuaciones finalizadas):</p> <table border="1" data-bbox="440 1077 1326 1328"> <thead> <tr> <th>PROYECTO</th> <th>TOTAL</th> <th>MUJERES</th> <th>%</th> <th>HOMBRES</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS</td> <td>11.758</td> <td>7.708</td> <td>65,56%</td> <td>4.050</td> <td>34,44%</td> </tr> <tr> <td>DESARROLLO Y ACTIVIDAD TERRITORIAL</td> <td>3.611</td> <td>1.898</td> <td>52,56%</td> <td>1.713</td> <td>47,44%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Personas afiliadas en el régimen especial de trabajadores autónomos (Dato julio 2022, fuente Tesorería de la Seguridad Social):</p> <table border="1" data-bbox="440 1417 1326 1570"> <thead> <tr> <th>Régimen especial trabajadores autónomos</th> <th>Nº. (Total sistema)</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td> <td>2.126.877,19</td> <td>63,67%</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>1.214.065,67</td> <td>36,33%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>3.350.945,86</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Personas afiliadas en el régimen especial de trabajadores autónomos por provincia y sexo (Datos julio 2022, fuente Tesorería de la Seguridad Social):</p> <table border="1" data-bbox="440 1653 1326 1825"> <thead> <tr> <th>Régimen especial trabajadores autónomos</th> <th>Total</th> <th>Hombres</th> <th>%</th> <th>Mujeres</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Canarias</td> <td>133.666,48</td> <td>83.923,24</td> <td>62,79%</td> <td>49.742,24</td> <td>37,21%</td> </tr> <tr> <td>Las Palmas</td> <td>67.532,86</td> <td>43.239,76</td> <td>64,03%</td> <td>24.293,10</td> <td>35,97%</td> </tr> </tbody> </table>	PROYECTO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS	11.758	7.708	65,56%	4.050	34,44%	DESARROLLO Y ACTIVIDAD TERRITORIAL	3.611	1.898	52,56%	1.713	47,44%	Régimen especial trabajadores autónomos	Nº. (Total sistema)	%	Hombres	2.126.877,19	63,67%	Mujeres	1.214.065,67	36,33%	Total	3.350.945,86	100%	Régimen especial trabajadores autónomos	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Canarias	133.666,48	83.923,24	62,79%	49.742,24	37,21%	Las Palmas	67.532,86	43.239,76	64,03%	24.293,10	35,97%
PROYECTO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%																																												
AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS	11.758	7.708	65,56%	4.050	34,44%																																												
DESARROLLO Y ACTIVIDAD TERRITORIAL	3.611	1.898	52,56%	1.713	47,44%																																												
Régimen especial trabajadores autónomos	Nº. (Total sistema)	%																																															
Hombres	2.126.877,19	63,67%																																															
Mujeres	1.214.065,67	36,33%																																															
Total	3.350.945,86	100%																																															
Régimen especial trabajadores autónomos	Total	Hombres	%	Mujeres	%																																												
Canarias	133.666,48	83.923,24	62,79%	49.742,24	37,21%																																												
Las Palmas	67.532,86	43.239,76	64,03%	24.293,10	35,97%																																												



Santa Cruz de Tenerife	66.133,62	40.683,48	61,52%	25.449,14	38,48%
Ocupados por situación profesional (EPA 2T 2022):					
Situación Profesional			Hombres	Mujeres	
Trabajador por cuenta propia			64,92%	35,08%	
Empleador			68,61%	31,38%	
Empresario sin asalariados o trabajador independiente			63,83%	36,18%	
Miembro de una cooperativa			64,26%	35,74%	
Ayuda en la empresa o negocio familiar			46,53%	53,47%	
Asalariados: total			51,58%	48,42%	
Asalariado sector público			42,29%	57,71%	
Asalariado sector privado			53,90%	46,10%	
Otra situación			38,98%	61,02%	
3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención.					
Por lo que se refiere a los afiliados en el régimen especial de trabajadores autónomos: brecha de 27 puntos (63,67% de los hombres frente a 36,33% de las mujeres).					
Por situación profesional:					
Situación Profesional	Hombres	Mujeres	Brecha		
Trabajador por cuenta propia	64,92%	35,08%	29,85%		
Empleador	68,61%	31,38%	37,23%		
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	63,83%	36,18%	27,65%		
Miembro de una cooperativa	64,26%	35,74%	28,52%		
Ayuda en la empresa o negocio familiar	46,53%	53,47%	-6,94%		
Asalariados: total	51,58%	48,42%	3,16%		
Asalariado sector público	42,29%	57,71%	-15,43%		
Asalariado sector privado	53,90%	46,10%	7,80%		
Otra situación	38,98%	61,02%	-22,03%		
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 muestran claramente una desigualdad en cuanto al número de hombres y de mujeres que deciden emprender por la vía del autoempleo.					
Destaca la diferencia de 27 puntos entre los hombres y mujeres afiliadas a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos.					
A nivel regional la diferencia es ligeramente inferior para Canarias (25 puntos), destacando que en la provincia de Santa Cruz la brecha es 4 puntos inferior a la nacional (23 puntos).					
Ello refuerza la necesidad de promover ayudas específicas para las mujeres y que las mismas sean el colectivo prioritario de las actuaciones de este programa, como se puede observar en los datos mostrados (las mujeres suponen el 65% de las personas beneficiarias).					



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 2023						
1. PROGRAMA 241L				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Integración laboral de personas con especiales dificultades			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				16.881.022,00 €		
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.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES			10.357.998		
	EMPLEO, FORMACIÓN INSERCIÓN MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO- MRR			328.833		
	NUEVOS PROYECTOS TERRITORIALES REEQUILIBRIO EQUIDAD COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES- MRR			3.194.191		
	PROYECTO IMPULSO EMPLEABILIDAD PERSONAS DISCAPACIDAD			3.000.000		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
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	Tasa de actividad mujeres con discapacidad (34,6%), frente al 34,1% de los hombres. En la población sin discapacidad la tasa de actividad masculina superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6% frente a 70,7%). La tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue 0,3 puntos inferior a la de las mujeres. En cambio, entre la población sin discapacidad la tasa de empleo masculina superó a la femenina en 12 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos. La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad aumentó en 1,8 puntos respecto a 2019 y la de los hombres 0,1 puntos. Por su parte, la tasa de paro bajó 2,2 y 1,3 puntos, respectivamente. En el año 2020 el 42% de las personas beneficiarias de actuaciones de este programa presupuestario fueron mujeres.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Se establece como objetivo que	Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata				



	las mujeres alcancen como mínimo el 50% de participación en este programa.	y explotación sexual con compromiso de contratación.		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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 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. Los proyectos o actuaciones que se realizan dentro de este programa incluyen:</p> <p>Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.</p> <p>Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido (CEE).</p> <p>Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación.</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 Art.42.-Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres • Ley 1/2010, de 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. 24.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo Art. 25.-Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo Art. 26.- Incentivos a la contratación de mujeres 			
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>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>Art. 7. Derecho a la igualdad: "Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva,</p>			



movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio, así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación”.

Art. 67. Medidas de acción positiva: “Los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas, quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural”.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Artículo 2. Objetivos de la política de empleo: “d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años”.

Artículo 30. Colectivos prioritarios: “El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

Disposición transitoria tercera. Políticas activas de empleo dirigidas a mujeres: “En tanto subsistan las actuales tasas de ocupación y de paro respecto de la población activa femenina, los poderes públicos deberán organizar la gestión de las políticas activas de empleo de tal forma que el colectivo femenino se beneficie de la aplicación de tales políticas en una proporción equivalente a su peso en el colectivo de los desempleados”.

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

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024

Los ejes en torno a los cuales se integrarán los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo incluyen:

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Resolución de 11 de marzo de 2021, por la que se aprueba la “Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024

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.

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> <p>Implantar la igualdad de género en la Función Pública Canaria</p> <p>Implantar la igualdad de género en las empresas</p> <p>Mejorar el tejido empresarial femenino</p> <p>Implantar la igualdad de género en el mercado laboral</p> <p>Promover una salud laboral integral de mujeres y hombres</p> <p>Formar y capacitar al personal de las administraciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral y formación ocupacional</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>Acciones positivas</p> <p>Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo</p> <p>Uso de lenguaje no sexista.</p> <p>Desagregación de datos por sexo</p> <p>Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones y ayudas.</p>
	<p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Dado que las acciones que se financian con cargo a este programa se dirigen a colectivos especialmente vulnerables, y concretamente, la mayor parte de sus actuaciones son para el colectivo de personas con discapacidad, los datos de empleo que se muestran se centran principalmente en este colectivo.</p> <p>Tasa de actividad mujeres con discapacidad (34,6%), frente al 34,1% de los hombres. En la población sin discapacidad la tasa de actividad masculina superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6% frente a 70,7%).</p> <p>La tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue 0,3 puntos inferior a la de las mujeres. En cambio, entre la población sin discapacidad la tasa de empleo masculina superó a la femenina en 12 puntos.</p> <p>Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos.</p> <p>La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad aumentó en 1,8 puntos respecto a 2019 y la de los hombres 0,1 puntos. Por su parte, la tasa de paro bajó 2,2 y 1,3 puntos, respectivamente.</p> <p>Por lo que se refiere a Canarias, la tasa de paro de los hombres con discapacidad fue del 44,62%, mientras que la de las mujeres fue del 55,38% (datos julio 2022, fuente OBECAN).</p> <p>Por lo que se refiere a los contratos por sexo en personas con discapacidad en Canarias, el 57,11% fue para hombres y el 42,89% para mujeres (datos julio 2022, fuente OBECAN).</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>La brecha de género en tasa de paro de personas con discapacidad es del 10,76% en Canarias, mientras que a nivel estatal la diferencia entre la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue de 0,3 puntos más que la de los hombres.</p> <p>Por lo que se refiere a la contratación de personas con discapacidad en Canarias, la brecha de género fue de 14,22 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>



Por lo que se refiere a la tasa de actividad y la tasa de paro de personas con discapacidad a nivel estatal, destaca que ambas están por encima en el caso de las mujeres, pero bastante igualadas. Sin embargo, en la población sin discapacidad las diferencias por sexo son notables. En cambio, si analizamos los datos a nivel regional, en Canarias sí se da una menor presencia activa de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, al haber una mayor brecha de género en lo que respecta a tasa de paro y contrataciones.

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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	241M. Modernización del Servicio Canario de Empleo			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				6.493.408,00€		
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.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gastos de personal					
	Otros gastos corrientes tipificados		702.532			
	MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO				3.790.876	
APOYO INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA SERVICIOS BÁSICOS CIUDADANOS				2.000.000		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Servicio Canario de Empleo					
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 checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto				
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio				
		X Bajo				
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	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					



	<p>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>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. 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</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 <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 mejorar la calidad del servicio mediante la actualización y mejora de medios, aplicaciones informáticas, inversiones y gastos corrientes.</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: 212 Hombres: 45</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>



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 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	49.261 A DIRECCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN EN MATERIA DE VIVIENDA		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			43.850.957,00			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Garantizar el funcionamiento del organismo autónomo tanto para la gestión directa del trabajo realizado por los empleados públicos adscritos al mismo como mediante la colaboración entre administraciones y agentes públicos y privados, para la gestión de ayudas al alquiler y recaudación de alquileres de las viviendas protegidas de promoción pública o en mantenimiento y desarrollo del de inscripción en el registro público de demandantes de vivienda protegida de promoción pública o la gestión del programa PROHOGAR para luchar contra el sinhogarismo y atender la situaciones de vulnerabilidad sobrevenida, se pretende dar solución a la emergencia habitacional según los objetivos marcados en el Plan de Vivienda de Canarias 2020-2025 a 122 unidades familiares.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Edificios y otras construcciones		18.200,00			
	Instalaciones técnicas		6,00			
	Mobiliario y enseres		6,00			
	Cánones		2.000,00			
	Otro inmovilizado material		6,00			
	Edificios y otras construcciones		2.000,00			
	Otros		12.000,00			
	Instalaciones técnicas		6,00			
	Maquinaria		6,00			
	Elementos de transportes		4.500,00			
	Mobiliario y enseres		3.000,00			
	Equipamiento para proceso de la información		500,00			
	Otro inmovilizado material		6,00			
	Material de oficina ordinario no inventariable		9.000,00			
	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones		100,00			
	Material informático no inventariable		2.500,00			
	Vestuario y lencería		3.200,00			
	Otros suministros no tarifados		4.000,00			
Agua		1.000,00				
Combustible		3.500,00				



Otros suministros		6,00			
Postales		58.000,00			
Telegráficas		6,00			
Parque móvil		6,00			
Otros transportes		100,00			
Vehículos		100,00			
Otros riesgos		100,00			
Tributos locales		2.500.000,00			
Multas y sanciones		250,00			
Publicidad y propaganda		1.000,00			
Jurídicos y contenciosos		20.000,00			
Remuneraciones a agentes mediadores		635.279,00			
Reuniones, cursos y conferencias		1.000,00			
Ejecuc. sentenc. Condenat. pago cantid. líquidas		50.000,00			
Limpieza y aseo		82.500,00			
Seguridad		46.000,00			
Servicios postales y de mensajería		1.000,00			
Estudios, trabajos técnicos y honor. profesionales		30.000,00			
Otros trabajos realizados por empresas o I.S.F.L.		1.802.304,00			
Indemnizaciones por razón del servicio		60.000,00			
CANARIAS PROHOGAR			36.696,142,00		
MOBILIARIO Y ENSERES				60.000,00	
REFORMAS Y MANT. DE DEPENDENCIAS ADM.EN				100.000,00	
ADQUISICION MAT INFORMATICO Y APLICACION				500.000,00	
VENTANILLA ÚNICA DE VIVIENDA				600.000,00	
Gestión ayudas pobreza y medidas COVID				400.000,00	
GESTIÓN PROGRAMAS PVC 2020-2025				1.281.000,00	



	MRR-UDAD ADMTVA PROVISIONAL ICV				662.932,0 0
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE VIVIENDA				
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	No se menciona			
	Datos	No se menciona			
	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"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo X			
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 Art. 5 Ley Canaria de Igualdad				
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 2/2003, de 30 de enero, de Vivienda de Canarias, modificada por la Ley 2/2014, de 20 de junio, de Vivienda de Canarias.				
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Decreto 152/2008, de 7 de julio, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Canario de la Vivienda. Plan de Vivienda de Canarias 2020-2025 aprobado por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2020.				
	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				
	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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	261 B PROMOCIÓN Y REHABILITACIÓN PARQUE PÚBLICO DE VIVIENDAS		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			32.053.089,00			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Es necesario impulsar el crecimiento del parque público de vivienda en alquiler en aras de garantizar el derecho subjetivo a la vivienda de los colectivos más vulnerables, al tiempo que se hace necesario mantener en óptimas condiciones de habitabilidad las viviendas protegidas de promoción pública titularidad de la Comunidad Autónoma de Canarias, adaptándolas a la normativa vigente y condiciones del código técnico de edificación.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Conservación y reparación de viviendas		6,00			
	HONORARIOS PROFESIONALES				600.000,00	
	CONSTRUCCIÓN VIVIENDAS PROMOCIÓN PÚBLICA				10.000.000,00	
	HONORARIOS PROFESIONALES				64.203,00	
	HONORARIOS PROFESIONALES				114.083,00	
	HONORARIOS PROFESIONALES				118.992,00	
	CONSTRUCCIÓN VIVIENDAS PROMOCIÓN PÚBLICA				0,00	
	ADQUISICIÓN Y TERMINACIÓN VIVIENDAS				9.155.805,00	
	ADQUISICIÓN Y TERMINACIÓN VPP				8.000.000,00	
	ADQUISICIÓN ONEROSA Y TERMINACIÓN VPP				0,00	
	ADQUISICIÓN ONEROSA Y TERMINACIÓN VPP				0,00	
	ADQUISICIÓN ONEROSA Y TERMINACIÓN VPP				0,00	
	ADQUISICIÓN ONEROSA Y TERMINACIÓN VPP				0,00	
	ADQUISICIÓN ONEROSA Y TERMINACIÓN VPP				0,00	
	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO PARQUE PÚBL				2.000.000,00	
	REHAB. DE VVDAS. Y EDF. PROM.PÚBLICA				2.000.000,00	
	CONVENIO ICV AYTO LPGC INCREMENTO VPP				19.663.626,00	



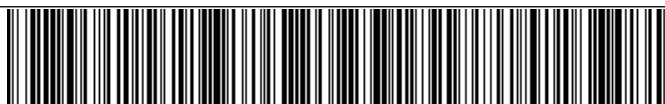
	C22.R1 Y C22.I3 ESPAÑA PAIS ACCESIBLE				323.522,00
	C2.I1-P1 REHABILITACIÓN NIVEL BARRIO				1.232.708,00
	C2.I1-P1 MRR REHABILITACIÓN NIVEL BARRIO				400659
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE VIVIENDA				
CONSEJERÍA	OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y VIVIENDA				
2. VALORACION DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	no			
	Datos	Más de 22.000 personas, de las que 15.000 son mujeres y 7.000 son hombres se encuentran inscritos en el registro público de demandantes de vivienda protegida de Canarias y, de ese total, unas 8.500 son mujeres y 3.200 son hombres demandantes de vivienda protegida de promoción pública en régimen de alquiler al contar con rentas de hasta 1'5 IPREM.			
	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"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo x			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	A pesar de tener datos globales y por sexo del número de mujeres y hombres que son demandantes de mujeres, donde la demanda de mujeres duplica en número a la de hombres, no se puede concluir que la realidad sea así puesto que los datos se basan en el el titular que lo registra, pudiendo ser representante de una unidad familiar compuesta de por miembros de distinto género, o monoparental, lo que hace imposible su análisis y la extracción de conclusiones.				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Art. 5 Ley Canaria de Igualdad				
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 2/2003, de 30 de enero, de Vivienda de Canarias, modificada por la Ley 2/2014, de 20 de junio, de Vivienda de Canarias.				
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Plan de Vivienda de Canarias 2020-2025 aprobado por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2020.				
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>				
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención En el registro de demandantes figuran 8.500 mujeres y 3.200 hombres demandantes de vivienda protegida de promoción pública en régimen de alquiler al contar con rentas de hasta 1'5 IPREM.				



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. El programa que general los datos sólo recogen el dato del titular que lo presenta, pero puede ser que ese titular sea representante de una unidad familiar compuesta por dos miembros del mismo sexo, distinto sexo o monoparental, por lo que el análisis puede dar datos muy alejados de la realidad.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Mejora del programa de forma que se puedan incluir otras variables en la recogida de datos que depuresn los mismos.</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No nos atrevemos al diagnóstico ya que los datos pueden ser no representativos.</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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	49.261 C GESTIÓN DE VIVIENDAS DE PROMOCIÓN PÚBLICA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				15.000.000,00		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	En orden a garantizar el acceso a la vivienda a las familias más necesitadas, inscritas en el registro público de viviendas protegidas de canarias, se ha regulado un procedimiento de adjudicación de viviendas protegidas de promoción pública y con el fin de garantizar la permanencia en las mismas se ha regulado la bonificación de las rentas a abonar teniendo en cuenta para ellos los ingresos de la unidad familiar o de convivencia.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	AYUDA A LOS ALQUILERES DE VPP			15.000.000,00		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE VIVIENDA					
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	No hay normativa específica en materia de igualdad que se mencione, sin embargo, si aporta datos de demanda de vivienda por género, explicitando que según datos del registro público de demandantes de vivienda protegida, se encuentran inscritos, en la modalidad de vivienda protegida de promoción pública en régimen de alquiler 8.534 mujeres y 3.110 hombres				
	Datos	No				
	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 X				
	<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 Art. 5 Ley Canaria de Igualdad					
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Art. 5 Ley Canaria de Igualdad					
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales No nos consta					
	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 Según datos del registro público de demandantes de vivienda protegida, se encuentran inscritos, en la modalidad de vivienda protegida de promoción pública en régimen de alquiler 8.534 mujeres y 3.110 hombres		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Los datos de los que se pueden disponer pueden no ser reflejo de la realidad por falta de campos en la recogida.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios El programa a la hora de extraer datos no distingue sino un titular de la unidad familiar, con lo que no se puede identificar si es una ayuda individual o a la unidad familiar y por lo tanto los datos, aunque se podrían discriminar por sexo no serían concluyentes de la situación real ya que depende de que miembro de la familia presente la ayuda, es decir, normalmente son las mujeres las que presentan la solicitud, en la recogida de datos figura como mujer, pero la unidad familiar puede ser o no monoparental.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se derivan desigualdades puesto que las ayudas se dan en función de las condiciones de la unidad familiar.		
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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	49.261D FOMENTO DE VIVIENDAS PROTEGIDAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				38.818.626,00		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Gestión administrativa y contable de las líneas de ayudas y subvenciones destinadas a favorecer el acceso a una vivienda digna, preferentemente en arrendamiento, movilizándolo el parque de vivienda vacía, fomentando el alquiler, reactivando la inversión en obras de adaptación de viviendas, mejora de la accesibilidad y de la eficiencia energética, atender a las especiales necesidades de las zonas rurales, etc					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	PROGRAMA VVDA VACÍA CANARIAS ARRENDAMIEN			797.539,00		
	ACTUACIONES COFINANCIADAS PLAN VIVIENDA			0,00		
	AYUDAS AFECTADOS ERUPCIÓN VOLCÁN LA PALMA			2.238.600,00		
	BONO ALQUILER JOVEN 2022-2023			5.300.000,00		
	AP.ESTATAL ACTUACIONES PEAV2022-2025			10.084.310,00		
	AP.CAC ACTUACIONES PEAV2022-2025			3.025.293,00		
	C2.l1-P2 MRR OFICINAS DE REHABILITACIÓN			250.400,00		
	C2.l1-P5 MRR LIBRO DEL EDIFICIO			0,00		
	TRANSF. A VISOCAN-ADQUISICIÓN-CONST. VPO					14.442.649,00
	ACTUACIONES SINGULARES Y REG.Y RENOV.URB					3.118.499,00
	PROGR. COMBATIR DESPOBLACIÓN M.RURAL					14.529.696,00
	FOMENTO CONSTRUCCIÓN VPO ARRENDAMIENTO					2.000.000,00
	FOMENTO COHOUSING Y VVDAS COLABORATIVAS					400.000,00
ACTUACIONES COFINANCIADAS PLAN DE VIVENDA					280.243,00	



	FOMENTO ADQUISICIÓN VIVIENDA JOVEN					3.000.000,00
	PROGRAMA AYUDA AUTOCONSTRUCCIÓN					250.000,00
	PROGRAMA INCREMENTO VPP-AYTO SCTFE					12.713.315,00
	AP.ESTATAL ACTUACIONES PEAV2022-2025					8.942.690,00
	AP.ESTATAL ACTUACIONES PEAV2022-2025					2.682.807,00
	C2.l2-P6 MRR CONST.VVDA ALQ.SOCIAL EEE					7.181.622,00
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE VIVIENDA					
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	No se menciona				
	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 x				
	<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 Art. 5 Ley Canaria de Igualdad					
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ley 2/2003, de 30 de enero, de Vivienda de Canarias, modificada por la Ley 2/2014, de 20 de junio, de Vivienda de Canarias.					
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Plan de Vivienda de Canarias 2020-2025 aprobado por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2020. Real Decreto 853/2021, de 5 de octubre, por el que se regulan los programas de ayuda en materia de rehabilitación residencial y vivienda social del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Real Decreto 42/2022, de 18 de enero, por el que se regula el Bono Alquiler Joven y el Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025					
	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 Se ha producido en el último año un aumento del número de demandantes de vivienda de distintas tipologías y regímenes, cifrada en unos 22.000 demandantes de vivienda protegida, de los que casi 12.000 demandan vivienda protegida en régimen de arrendamiento y unos 10.000 demandantes de vivienda protegida de promoción privada tanto en venta como en arrendamiento
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Aunque se cuenta con los datos desagregados de cuantas solicitudes han sido presentadas por mujeres y cuantas por hombres, siendo mas elevado el presentado por mujeres, esto no quiere decir que haya más mujeres que hombres demandantes de vivienda puesto que el programa solo recoge quien presenta la solicitud no a que tipo de unidad representa la persona que la presenta.
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Explicado en apartado anterior.
	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		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO 261E			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				2.250.000.-€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	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.					
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	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y AGUAS					
CONSEJERÍA	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					
	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"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Este programa está destinado a todas las personas y administraciones, que desarrolla actividades transversales de servicio de información geográfica sin distinción de género entre mujeres y hombres. No existen destinatarios directos del programa. En este año 2022 se han realizado y servido más de 2.600 millones de peticiones on-line (anónimas) de imágenes (información geográfica) a través del Visor geográfico de la Infraestructura de Datos Espaciales de Canarias (IDECanarias) del SITCAN, con una media de 5.000 sesiones diarias.</p> <p>LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA NO CONLLEVA IMPACTO DE GÉNERO.</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. 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. LEGISLACIÓN 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 2023							
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			DOTACIÓN ECONÓMICA			
				769.336,00 €			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Finalidad: Formación continuada del personal sanitario y de asuntos sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Objetivos: Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que acceden a la formación continuada, conciliándola con sus obligaciones laborales y familiares.						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA						
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	ESCUELA DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIALES DE CANARIAS						
CONSEJERÍA	SANIDAD						
2. VALORACIÓN 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. 2022	01	Formación continuada personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.	6.836	4.948	1.888
	Objetivos	Acciones			Indicadores		Presupuesto
	AFEDAP CC.AA. 2022	99 acciones			37,8 %		290.100,00 €
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	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 □					
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					
	Código Actuación	Código	Denominación indicador de género	Total	Mujeres	Hombres
	AFEDAP CC.AA. 2022	01	Formación continuada personal sanitario y de asuntos sociales de la CC.AA.	6.836	4.948	1.888
	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						
	Código Actuación	Presupuesto 2022	% s/total programa	Pertinencia de genero	% destinado a igualdad	
	AFEDAP CC.AA. 2022	1.334.236,00	41,00%	P01	>50,00%	
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR						
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	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, ESSSCAN, contará con una amplia y diversificada oferta formativa para el año 2023, con la que se intentará dar 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 2023 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>					
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Las actuaciones previstas a desarrollar por la ESSSCAN en materia de Formación en el 2023 son las siguientes:					



	<p>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>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>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>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.</p> <p>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>Y Otros Servicios: En este punto se recogen las prestaciones de servicios que complementan a la oferta formativa de la ESSSCAN y que llevará a cabo también a lo largo del año 2023. 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
	380 acciones	100 %	769.336,00 €



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	311C FORMACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO			DOTACIÓN ECONÓMICA		
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 Obstétrico Ginecológica (Matronas), Enfermería de Salud Mental, Enfermería Geriátrica, Enfermería Familiar y Comunitaria, Enfermería Pediátrica y Enfermería del Trabajo.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección del Servicio Canario de la Salud					
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 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 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 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 Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Generales CAP. I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 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. Específicos CAP. IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades: Art. 45. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias. Art. 46. Perspectiva de género en la investigación biomédica. Art. 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias. Estrategia Canaria de Transición Igualitaria 2019. EJES ESTRATÉGICOS: - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género.</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias Desagregación de datos por sexo</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Uso del lenguaje e imágenes no sexistas. <input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y mujeres tanto a nivel individual como de otras personas convivientes que sean dependientes. <input checked="" type="checkbox"/> 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 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. Con relación a la FSE, en Canarias se ofertaron 422 plazas en la convocatoria 2022-2023. Además, en este año ya han finalizado su formación 339 residentes, y antes de finalizar el año 6 más. En la actualidad, la Comunidad Autónoma cuenta con 1.499 especialistas en formación, de los que 1019 (68%) son mujeres y 480 (32%) hombres, lo que demuestra que Canarias sigue la</p>



	<p>tendencia nacional en cuanto a la feminización de las profesiones sanitarias. En 35 especialidades de las 52 (67,3%) ofertadas en Canaria, hay un predominio de mujeres, en 4 (7,7%) hay un porcentaje similar entre ambos géneros y solo en 13 hay un predominio de hombres entre los especialistas en formación.</p> <p>Las especialidades con un porcentaje de hombres por encima de la media son: cirugía plástica estética y reparadora, cardiología, anatomía patológica, neurocirugía, radiodiagnóstico, cirugía ortopédica y traumatología, farmacología clínica, radiofísica hospitalaria, angiología y cirugía vascular y por último cirugía cardiovascular.</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 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>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	Las anteriormente mencionadas.
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Mejorar la calidad de la formación sanitaria especializada incorporando el enfoque de género a los programas formativos. 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.
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	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. 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>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 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	312C ATENCIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA
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 ha representado 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. Para ello, la Consejería de Sanidad definió las etapas asistenciales y organizativas para la reversión gradual de las drásticas medidas de reducción de la actividad ordinaria de los centros sanitarios. La implantación de las medidas recogidas en el Plan de transición nacional hizo necesario contemplar cualquier contingencia que obligara 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>Una vez objetivada una tendencia decreciente en la aparición de nuevos casos de COVID-19, se han ido implementando medidas secuenciales encaminadas a reorganizar y retomar la actividad asistencial hasta los niveles habituales, buscando recuperar la normalidad asistencial. Entre estas medidas hay que destacar el desarrollo de 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, etc.</p> <p>Por otra parte, en el contexto de este informe, hay que señalar que el reconocer la existencia de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores contruidos socialmente, tales como la clase social, la situación laboral y el género, es imprescindible para 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 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>	



	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. con el fin de minimizar desigualdades debidas a los determinantes sociales y de género.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS ASISTENCIALES					
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	En la memoria del presupuesto no se hace mención explícita a normas o mandatos normativos relacionados con la igualdad.
	Datos	<p>No se aportan datos explícitos relacionados con la situación de mujeres y hombres en relación a los objetivos del programa ni se incluyen objetivos, acciones, indicadores o presupuestos referidos en concreto a cada uno de ellos. Las medidas organizativas, formativas, de dotación de recursos y de gestión van dirigidas indistintamente a mujeres y hombres, por lo que no quedan explicitadas en el continuo del texto de la memoria. Se trata de medidas universales para todo el territorio, en las que la homogeneidad y equidad progresiva en el acceso a los recursos, la recogida de datos por sexo, son elementos intrínsecos a considerar.</p> <p>Referidos a la Atención a la Salud Mental se incluyen 2 proyectos cuyos objetivos están relacionados con la reducción de la tasa de mortalidad por suicidio y con la puesta en marcha del Hospital de Día para Trastorno de la Conducta Alimentaria de referencia autonómica, respectivamente. El primero de ellos se sustenta en los resultados de la implantación de las acciones del Programa de Prevención de la Conducta Suicida en Canarias, entre ellos algunos protocolos y campañas de prevención, también las llamadas de contacto y seguimiento activo de los casos, entre otros. El segundo, en lo establecido en el Plan de Salud Mental de Canarias. El análisis de la distribución de ambos problemas de salud y su abordaje en función del sexo proporciona una visión de las posibles brechas o inequidades en la prestación de la asistencia sanitaria, así como en la utilización de los servicios y permite analizar su tendencia en el tiempo, mejorando, por tanto, la actuación clínica en situaciones de diferente riesgo y complejidad.</p> <p>Esto es aplicable al Desarrollo y Consolidación de la Estrategia de Cuidados Paliativos y a las acciones para disminuir la Lista de Espera Quirúrgica y de Primeras Consultas propuestas para el año 2023. Todas ellas requieren de información desagregada por sexo y que se tenga en cuenta los determinantes de género, con el fin de observar diferencias y/o desigualdades, así como que se potencie el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud que se pongan en marcha para el desarrollo de los diferentes proyectos. Las actuaciones que se introducen en las estrategias, programas y protocolos, son las que dan respuesta a la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres. La formación y sensibilización, dirigidas a los y las profesionales sanitarios o no sanitarios, deben tener en cuenta juegan un papel fundamental que abre camino a la igualdad y la equidad.</p>



	Por tanto, se debe seguir avanzando en el desarrollo de criterios e indicadores para la evaluación con perspectiva de género con el fin de introducir mejoras en el sistema sanitario, así como en la praxis médica y de cuidados. El desarrollo de los sistemas de información en AH contribuye al conocimiento y evaluación bajo esta perspectiva.		
Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
Reducir la Tasa de Mortalidad por Suicidio	Disponer de sistemas de registro completos y fiables, e informes epidemiológicos sobre la conducta suicida en Canarias	Informe epidemiológico anual sobre la conducta suicida en Canarias elaborado.	El marcado carácter 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 importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2023 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto. Todo esto hace que no sea posible cuantificar, además, el impacto de género del programa.
	Mejorar la formación de los/las profesionales sanitarios sobre la conducta suicida	Profesionales sanitarios con formación específica en prevención de la conducta suicida	
	Mejorar la actuación clínica en situaciones específicas de riesgo y complejidad.	Elaboración del Protocolo de intervención de prevención del suicidio en Urgencias hospitalarias	
Desarrollo y Consolidación de la Estrategia de Cuidados Paliativos	Desarrollo y consolidación de la atención paliativa domiciliaria	Nº visitas realizadas a pacientes por las unidades domiciliarias de cuidados paliativos/año	
	Desarrollo y consolidación de la figura del profesional de cuidados paliativos consultor	Nº interconsultas atendidas de las realizadas por los/las profesionales de atención primaria	
Cribado Neonatal de enfermedades endocrino-metabólicas	Ampliación programa cribado neonatal	Nº pacientes con primera cita en consultas específicas de las enfermedades cribadas en <15 días tras diagnóstico confirmación	
Creación de Hospital de Día para Trastorno de la Conducta Alimentaria de	Dotación de recursos profesionales específicos	Aumento del número de pacientes atendidos con TCA en la provincia	



	referencia Autonómica		Disminución de las derivaciones de personas con TCA a dispositivos en la Península
	Disminuir la Lista de Espera Quirúrgica y de Primeras Consultas	Planes especiales para ampliar la actividad hospitalaria en horario de tarde y/o los fines de semana para las intervenciones quirúrgicas, consultas y pruebas diagnósticas	Porcentaje de pacientes pendientes de intervención quirúrgica que lleven más de 6 meses de espera estructural Demora media de pacientes pendientes de intervención quirúrgica
	Aumentar la cobertura de abordaje en Atención Temprana	Establecer un sistema de registro interoperable entre las Consejerías implicadas en Canarias	Sistema de registro en funcionamiento
		Elaborar un censo de los menores incluidos en atención temprana en Canarias	Puesta en marcha del censo de menores incluidos en AT
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio Contiene alguna acción de promoción de la igualdad de género, pero no se puede inferir diagnóstico alguno. Plasmear 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 y protocolos que marcan las acciones sanitarias.	
	<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, organizativos y competenciales, siendo además destinado a toda la ciudadanía, aunque no aparezca reflejada y con datos la perspectiva y el análisis de género, los proyectos sí contemplan implícitamente actuaciones sanitarias que incluyen la perspectiva de género en la salud-enfermedad. En concreto, las estrategias, programas, guías y protocolos del SCS, que sustentan las acciones, tienen en cuenta la perspectiva de género lo que permite corregir desequilibrios y desigualdades en salud. 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>
<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. CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 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. CAPÍTULO IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades: 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> <hr/> <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 Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias. EJES ESTRATÉGICOS: Prevención y eliminación de la violencia de género. Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género.</p> <hr/> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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</p>



	<p>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.</p> <p>Corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y 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>En Canarias la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres supera en 5,1 años a la de los hombres (INE, 2021). Esta diferencia, consecuencia de una mortalidad masculina más elevada (por factores biológicos, estilos de vida y 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, aunque la diferencia de tasas entre ambas causas es menor, el orden se invierte (INE, 2021).</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 Vasculor Aterosclerótica causa principal de morbimortalidad en hombres y mujeres, se observa un predominio de enfermedad vascular aterosclerótica (H:7,3%-M:5,2%), y de Riesgo Cardiovascular Alto (H:8%-M: 5,9%) en hombres, estando las mujeres en un porcentaje mayor que ellos en RCV Moderado (23,1% frente a 17,3% en hombres) y en RCV Bajo (10,9% M-6,7% H). 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, 2021).</p> <p>En referencia a la conducta suicida, entre 2007 y 2019 se ha producido un aumento en el número de suicidios en Canarias. Aunque ha habido años en los que se han producido descensos, la tendencia global ha sido ascendente. En este período las cifras de suicidio fueron las siguientes: 1.815 (hombres) y 498 (mujeres), lo que supone una ratio de 3,64/1. Esta ratio es concordante con la que se produce en los países occidentales (4/1) (Ministerio de Sanidad, 2020). Por otra parte, los datos obtenidos de la Encuesta de Salud de Canarias 2015, reflejan que el 10,8% de la población mayor de 16 años declaró haber tenido en algún momento de su vida ideas de suicidio. Al comparar por sexo, las mujeres presentaron una mayor prevalencia que los hombres (13,4% vs. 8,1% respectivamente). En las mujeres la mayor prevalencia se produjo en la franja de 45 a 64 años (16,3%) y en los hombres, en la de 30 a 44 años (10,7%).</p> <p>Al considerar los indicadores de accesibilidad a los servicios de AH se observa que en 2021 la demora media en la lista de espera quirúrgica estructural fue más alta en mujeres (diferencia de 10,7 días) no existiendo prácticamente diferencias para la primera consulta médica (demora superior en 1 día en los hombres).</p> <p>Además, en ese mismo año, de las 110.821 altas hospitalarias que se produjeron en los hospitales públicos de Canarias, el 51,3% correspondieron a mujeres. Si se tiene en cuenta la edad, el mayor porcentaje se da en las mujeres de 15 a 44 años (16,9% del total de altas) 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. 31,1%). Del total de altas de hospitalización a domicilio (HADO) el mayor porcentaje corresponde a hombres (52,1%) (Fuente: CMBD hospitalización y HADO, 2021).</p> <p>Esos ingresos generaron 1.212.320 estancias brutas totales, más de la mitad atribuibles a hombres (54,5%). Si se considera la estancia media hospitalaria (tiempo promedio de ingreso) también fue superior en el caso de los hombres (12,2 días) con una diferencia de 2,5 días respecto a las mujeres (9,7 días). Esta diferencia en función del sexo es mayor en el grupo de edad comprendido entre los 15 y 44 años, en el que alcanza los 7,6 días.</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 51,2% se practicaron a mujeres y el 48,8% a hombres (CMBDO, 2021).

Por otra parte, se observa un total de 3.775 contactos para cuidados paliativos en las altas hospitalarias de los centros públicos de Canarias que tuvieron lugar en el año 2021, correspondiendo el 56,3% a hombres, siendo este porcentaje similar al de 2020. La mayor diferencia se observa entre los 45 y 74 años (ratio H/M: 1,7).

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 equidad 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.

A pesar de que las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los hombres, esta se desarrolla con peor salud y, si a ello se suma la precariedad económica, se da un empeoramiento objetivo de las condiciones de vida de las mujeres mayores. En general, la percepción del estado de salud y de la atención sanitaria recibida es peor en las mujeres que en los hombres. Cuando los factores sociales se convierten en condicionantes negativos sobre la salud, las diferencias se convierten en desigualdades.

En términos generales, se observan diferencias en la necesidad de servicios de salud entre hombres y mujeres, que varían en función de la edad, que en el caso de las mujeres parece 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, con un mayor tiempo promedio de hospitalización. Todo ello, viene condicionado por el tipo de morbilidad asociada, destacando en cuanto al ámbito de intervención la mayor necesidad de cuidados paliativos y el mayor número de suicidios en hombres.

Por tanto, la intervención eficaz en la salud de la población deberá atender al conjunto de factores biológicos, psicológicos y subjetivos, sociales, culturales, demográficos, laborales, políticos y económicos. Esto implica no sólo la atención de las enfermedades sino, sobre todo, la prevención y el cuidado integral de las personas, así como la promoción de la asunción por parte de hombres y mujeres de la responsabilidad sobre su propia salud. Este planteamiento significa un esfuerzo de análisis, de organización y de formación del personal del sistema sanitario para situar a las personas en el centro de las intervenciones, trabajar aplicando el modelo biopsicosocial y el enfoque de género y contribuir a disminuir las inequidades y a mejorar la eficacia de los recursos.



<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Necesidad de mayor formación en género y salud. Conocer y tener presente la influencia de los determinantes de género en la salud de hombres y mujeres. Detectar y aplicar, en la práctica sanitaria, las inequidades que se pueden dar por dichos determinantes. Registrar en las HCE determinantes o indicadores sociales Necesidad de que las estadísticas sanitarias oficiales estén siempre desagregadas por sexo y hacer su análisis con perspectiva de género. Registrar en las HCE los aspectos psico sociales detectados en hombres y mujeres y realizar análisis con perspectiva de género. Mayor investigación y publicaciones científicas estatales y locales que contemplen el género en los procesos salud y enfermedad. Evaluar los programas y protocolos sanitarios con perspectiva de género, estableciendo indicadores específicos. 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 Se detectan desigualdades en las mujeres reflejadas en: Morbilidad (mayor prevalencia de trastornos mentales, EPOC y asma). Mayor número de altas hospitalarias < 45 años y de intervenciones quirúrgicas. Una mayor demora media en lista de espera quirúrgica estructural. En los hombres: Morbilidad (mayor porcentaje de diabetes, enfermedad vascular aterosclerótica y riesgo cardiovascular alto, peor control de la diabetes y de la hipertensión arterial). Mortalidad (mayor tasa de mortalidad prácticamente en todos los grupos de edad). Mayor frecuencia de suicidios. Mayor porcentaje de altas HADO y de tiempo promedio de ingreso hospitalario. Número de altas hospitalarias con cuidados paliativos superior.</p>			
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>La inclusión sistemática de la perspectiva de género en la gestión sanitaria en general y, en particular, en las medidas contempladas en la memoria presupuestaria para los objetivos presupuestados. Aumentar la inclusión de la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud, diagnósticos, tratamientos y seguimientos. Realizar las evaluaciones con análisis de género y analizar el impacto de las medidas con dichos enfoques. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Lenguaje y publicidad en salud inclusivo, no sexista.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En todos los objetivos, bien estructurales, organizativos o asistenciales, tener en cuenta el género y su impacto en la salud, de forma que se explicita en los proyectos a realizar. Tener presente en los objetivos de los PGC (programas de gestión convenida) los determinantes de género y su impacto en la salud en las acciones que se contemplan. La presente ficha de impacto de género de los presupuestos se ha elaborado teniendo en cuenta únicamente los objetivos estratégicos y operacionales de la ficha Memoria del programa presupuestario 312C por lo que no refleja el impacto de género del resto de objetivos a desarrollar en AE en 2023.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	ATENCIÓN ESPECIALIZADA REACT EU 312E	DOTACIÓN ECONÓMICA
		18.529.787,41€
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Como mera solución instrumental, su finalidad consiste en contabilizar las distintas operaciones contables derivadas del REACT EU, "Ayuda para la recuperación y la cohesión de los territorios de Europa", de acuerdo al objetivo específico 20.1.5 "Apoyo a las inversiones en infraestructuras que presten servicios básicos a los ciudadanos" en el ámbito sanitario cuando el órgano de contratación pertenece a la Dirección y/o Servicios Centrales del SCS, mediante los correspondientes documentos contables para dar respuesta a la obligación dispuesta en el marco normativo anteriormente citado, de disponer de la correspondiente pista de auditoría en el Sistema Contable de la CAC, para hacer frente a la demanda de información por parte de los órganos auditores garantizando la evaluación continuada de las operaciones así como cualquier registro en el que se reflejen actuaciones de ejecución de fondos europeos.</p> <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 ha representado 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. Para ello, la Consejería de Sanidad definió las etapas asistenciales y organizativas para la reversión gradual de las drásticas medidas de reducción de la actividad ordinaria de los centros sanitarios. La implantación de las medidas recogidas en el Plan de transición nacional hizo necesario contemplar cualquier contingencia que obligara 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>Una vez objetivada una tendencia decreciente en la aparición de nuevos casos de COVID-19, se han ido implementando medidas secuenciales encaminadas a reorganizar y retomar la actividad asistencial hasta los niveles habituales, buscando recuperar la normalidad asistencial. Entre estas medidas hay que destacar el desarrollo de 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, etc.</p>	



	<p>Por otra parte, en el contexto de este informe, hay que señalar que el 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 para 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 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. 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. con el fin de minimizar desigualdades debidas a los determinantes sociales y de género.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	OBRAS INFRAESTRUCTURAS				7.426.994,59€	
	EQUIPAMIENTO ASISTENCIAL				11.102.792,82€	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD					
CONSEJERÍA	SANIDAD. SECCIÓN 39. SERVICIO CANARIO DE LA SALUD					

2. VALORACION DEL PROGRAMA

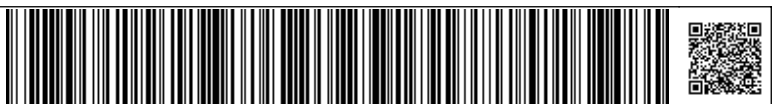
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	En la memoria del presupuesto no se hace mención explícita a normas o mandatos normativos relacionados con la igualdad.
	Datos	<p>No se aportan datos explícitos relacionados con la situación de mujeres y hombres en relación a los objetivos del programa ni se incluyen objetivos, acciones, indicadores o presupuestos referidos en concreto a cada uno de ellos. Las medidas organizativas, formativas, de dotación de recursos y de gestión van dirigidas indistintamente a mujeres y hombres, por lo que no quedan explicitadas en el continuo del texto de la memoria. Se trata de medidas universales para todo el territorio, en las que la homogeneidad y equidad progresiva en el acceso a los recursos, la recogida de datos por sexo, son elementos intrínsecos a considerar.</p> <p>Referidos a la Atención a la Salud Mental se incluyen 2 proyectos cuyos objetivos están relacionados con la reducción de la tasa de mortalidad por suicidio y con la puesta en marcha del Hospital de Día para Trastorno de la Conducta Alimentaria de referencia autonómica, respectivamente. El primero de ellos se sustenta en los resultados de la implantación de las acciones del Programa de Prevención de la Conducta Suicida en Canarias, entre ellos algunos protocolos y campañas de prevención, también las llamadas de contacto y seguimiento activo de los casos, entre otros. El segundo, en lo establecido en el Plan de Salud Mental de</p>



	<p>Canarias. El análisis de la distribución de ambos problemas de salud y su abordaje en función del sexo proporciona una visión de las posibles brechas o inequidades en la prestación de la asistencia sanitaria, así como en la utilización de los servicios y permite analizar su tendencia en el tiempo, mejorando, por tanto, la actuación clínica en situaciones de diferente riesgo y complejidad. Esto es aplicable al Desarrollo y Consolidación de la Estrategia de Cuidados Paliativos y a las acciones para disminuir la Lista de Espera Quirúrgica y de Primeras Consultas propuestas para el año 2023. Todas ellas requieren de información desagregada por sexo y que se tenga en cuenta los determinantes de género, con el fin de observar diferencias y/o desigualdades, así como que se potencie el enfoque de género en la planificación y evaluación de planes, estrategias, programas y protocolos de salud que se pongan en marcha para el desarrollo de los diferentes proyectos. Las actuaciones que se introducen en las estrategias, programas y protocolos, son las que dan respuesta a la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres. La formación y sensibilización, dirigidas a los y las profesionales sanitarios o no sanitarios, deben tener en cuenta juegan un papel fundamental que abre camino a la igualdad y la equidad. Por tanto, se debe seguir avanzando en el desarrollo de criterios e indicadores para la evaluación con perspectiva de género con el fin de introducir mejoras en el sistema sanitario, así como en la praxis médica y de cuidados. El desarrollo de los sistemas de información en AH contribuye al conocimiento y evaluación bajo esta perspectiva.</p>		
Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
Reducir la Tasa de Mortalidad por Suicidio	Disponer de sistemas de registro completos y fiables, e informes epidemiológicos sobre la conducta suicida en Canarias	Informe epidemiológico anual sobre la conducta suicida en Canarias elaborado.	El marcado carácter 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 importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2023 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto.
	Mejorar la formación de los/las profesionales sanitarios sobre la conducta suicida	Profesionales sanitarios con formación específica en prevención de la conducta suicida	
	Mejorar la actuación clínica en situaciones específicas de riesgo y complejidad.	Elaboración del Protocolo de intervención de prevención del suicidio en Urgencias hospitalarias	
Desarrollo y Consolidación de la Estrategia de Cuidados Paliativos	Desarrollo y consolidación de la atención paliativa domiciliaria	Nº visitas realizadas a pacientes por las unidades domiciliarias de cuidados paliativos/año	
	Desarrollo y consolidación de la figura del profesional de cuidados paliativos consultor	Nº interconsultas atendidas de las realizadas por los/las profesionales de atención primaria	



	Cribado Neonatal de enfermedades endocrino-metabólicas	Ampliación programa cribado neonatal	Nº pacientes con primera cita en consultas específicas de las enfermedades cribadas en <15 días tras diagnóstico confirmación	Todo esto hace que no sea posible cuantificar, además, el impacto de género del programa.
	Creación de Hospital de Día para Trastorno de la Conducta Alimentaria de referencia Autonómica	Dotación de recursos profesionales específicos	Aumento del número de pacientes atendidos con TCA en la provincia	
			Disminución de las derivaciones de personas con TCA a dispositivos en la Península	
	Disminuir la Lista de Espera Quirúrgica y de Primeras Consultas	Planes especiales para ampliar la actividad hospitalaria en horario de tarde y/o los fines de semana para las intervenciones quirúrgicas, consultas y pruebas diagnósticas	Porcentaje de pacientes pendientes de intervención quirúrgica que lleven más de 6 meses de espera estructural	
			Demora media de pacientes pendientes de intervención quirúrgica	
	Aumentar la cobertura de abordaje en Atención Temprana	Establecer un sistema de registro interoperable entre las Consejerías implicadas en Canarias	Sistema de registro en funcionamiento	
			Elaborar un censo de los menores incluidos en atención temprana en Canarias	Puesta en marcha del censo de menores incluidos en AT
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	☑ Positivo	☑ Alto		
		☑ Medio Contiene alguna acción de promoción de la igualdad de género, pero no se puede inferir diagnóstico alguno. 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 y protocolos que marcan las acciones sanitarias.		
		☑ Bajo		
	☑ Negativo			



3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<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, organizativos y competenciales, siendo además destinado a toda la ciudadanía, aunque no aparezca reflejada y con datos la perspectiva y el análisis de género, los proyectos sí contemplan implícitamente actuaciones sanitarias que incluyen la perspectiva de género en la salud-enfermedad. En concreto, las estrategias, programas, guías y protocolos del SCS, que sustentan las acciones, tienen en cuenta la perspectiva de género lo que permite corregir desequilibrios y desigualdades en salud.</p> <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>
<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. CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 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. CAPÍTULO IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades: 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> <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 Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias. EJES ESTRATÉGICOS: Prevención y eliminación de la violencia de género. Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género.</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático 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.</p>



	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Corresponsabilidad (empoderamiento) en el cuidado de la salud de hombres y 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>En Canarias la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres supera en 5,1 años a la de los hombres (INE, 2021). Esta diferencia, consecuencia de una mortalidad masculina más elevada (por factores biológicos, estilos de vida y 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, aunque la diferencia de tasas entre ambas causas es menor, el orden se invierte (INE, 2021).</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 Vasculor Aterosclerótica causa principal de morbimortalidad en hombres y mujeres, se observa un predominio de enfermedad vascular aterosclerótica (H:7,3%-M:5,2%), y de Riesgo Cardiovascular Alto (H:8%-M: 5,9%) en hombres, estando las mujeres en un porcentaje mayor que ellos en RCV Moderado (23,1% frente a 17,3% en hombres) y en RCV Bajo (10,9% M-6,7% H). 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, 2021).</p> <p>En referencia a la conducta suicida, entre 2007 y 2019 se ha producido un aumento en el número de suicidios en Canarias. Aunque ha habido años en los que se han producido descensos, la tendencia global ha sido ascendente. En este período las cifras de suicidio fueron las siguientes: 1.815 (hombres) y 498 (mujeres), lo que supone una ratio de 3,64/1. Esta ratio es concordante con la que se produce en los países occidentales (4/1) (Ministerio de Sanidad, 2020). Por otra parte, los datos obtenidos de la Encuesta de Salud de Canarias 2015, reflejan que el 10,8% de la población mayor de 16 años declaró haber tenido en algún momento de su vida ideas de suicidio. Al comparar por sexo, las mujeres presentaron una mayor prevalencia que los hombres (13,4% vs. 8,1% respectivamente). En las mujeres la mayor prevalencia se produjo en la franja de 45 a 64 años (16,3%) y en los hombres, en la de 30 a 44 años (10,7%).</p> <p>Al considerar los indicadores de accesibilidad a los servicios de AH se observa que en 2021 la demora media en la lista de espera quirúrgica estructural fue más alta en mujeres (diferencia de 10,7 días) no existiendo prácticamente diferencias para la primera consulta médica (demora superior en 1 día en los hombres).</p>



Además, en ese mismo año, de las 110.821 altas hospitalarias que se produjeron en los hospitales públicos de Canarias, el 51,3% correspondieron a mujeres. Si se tiene en cuenta la edad, el mayor porcentaje se da en las mujeres de 15 a 44 años (16,9% del total de altas) 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. 31,1%). Del total de altas de hospitalización a domicilio (HADO) el mayor porcentaje corresponde a hombres (52,1%) (Fuente: CMBD hospitalización y HADO, 2021).

Esos ingresos generaron 1.212.320 estancias brutas totales, más de la mitad atribuibles a hombres (54,5%). Si se considera la estancia media hospitalaria (tiempo promedio de ingreso) también fue superior en el caso de los hombres (12,2 días) con una diferencia de 2,5 días respecto a las mujeres (9,7 días). Esta diferencia en función del sexo es mayor en el grupo de edad comprendido entre los 15 y 44 años, en el que alcanza los 7,6 días.

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 51,2% se practicaron a mujeres y el 48,8% a hombres (CMBDQ, 2021).

Por otra parte, se observa un total de 3.775 contactos para cuidados paliativos en las altas hospitalarias de los centros públicos de Canarias que tuvieron lugar en el año 2021, correspondiendo el 56,3% a hombres, siendo este porcentaje similar al de 2020. La mayor diferencia se observa entre los 45 y 74 años (ratio H/M: 1,7).

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 equidad 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.

A pesar de que las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los hombres, esta se desarrolla con peor salud y, si a ello se suma la precariedad económica, se da un empeoramiento objetivo de las condiciones de vida de las mujeres mayores. En general, la percepción del estado de salud y de la atención sanitaria recibida es peor en las mujeres que en los hombres. Cuando los factores sociales se convierten en condicionantes negativos sobre la salud, las diferencias se convierten en desigualdades.

En términos generales, se observan diferencias en la necesidad de servicios de salud entre hombres y mujeres, que varían en función de la edad, que en el caso de las mujeres parece 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, con un mayor tiempo promedio de hospitalización. Todo ello, viene condicionado por el tipo de morbilidad asociada, destacando en cuanto al ámbito de intervención la mayor necesidad de cuidados paliativos y el mayor número de suicidios en hombres.

Por tanto, la intervención eficaz en la salud de la población deberá atender al conjunto de factores biológicos, psicológicos y subjetivos, sociales, culturales, demográficos, laborales, políticos y económicos. Esto implica no sólo la atención de las enfermedades sino, sobre todo, la prevención y el cuidado integral de las personas, así como la promoción de la asunción por parte de hombres y mujeres de la responsabilidad sobre su propia salud. Este planteamiento significa un esfuerzo de análisis, de organización y de formación del personal del sistema sanitario para situar a las personas en el centro de las intervenciones, trabajar aplicando el modelo biopsicosocial y el enfoque de género y contribuir a disminuir las inequidades y a mejorar la eficacia de los recursos.

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

Necesidad de mayor formación en género y salud. Conocer y tener presente la influencia de los determinantes de género en la salud de hombres y mujeres.



	<p>Detectar y aplicar, en la práctica sanitaria, las inequidades que se pueden dar por dichos determinantes. Registrar en las HCE determinantes o indicadores sociales</p> <p>Necesidad de que las estadísticas sanitarias oficiales estén siempre desagregadas por sexo y hacer su análisis con perspectiva de género. Registrar en las HCE los aspectos psico sociales detectados en hombres y mujeres y realizar análisis con perspectiva de género.</p> <p>Mayor investigación y publicaciones científicas estatales y locales que contemplen el género en los procesos salud y enfermedad.</p> <p>Evaluar los programas y protocolos sanitarios con perspectiva de género, estableciendo indicadores específicos.</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> <p>Morbilidad (mayor prevalencia de trastornos mentales, EPOC y asma).</p> <p>Mayor número de altas hospitalarias < 45 años y de intervenciones quirúrgicas.</p> <p>Una mayor demora media en lista de espera quirúrgica estructural.</p> <p>En los hombres:</p> <p>Morbilidad (mayor porcentaje de diabetes, enfermedad vascular aterosclerótica y riesgo cardiovascular alto, peor control de la diabetes y de la hipertensión arterial).</p> <p>Mortalidad (mayor tasa de mortalidad prácticamente en todos los grupos de edad).</p> <p>Mayor frecuencia de suicidios.</p> <p>Mayor porcentaje de altas HADO y de tiempo promedio de ingreso hospitalario.</p> <p>Número de altas hospitalarias con cuidados paliativos superior.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>La inclusión sistemática de la perspectiva de género en la gestión sanitaria en general y, en particular, en las medidas contempladas en la memoria presupuestaria para los objetivos presupuestados.</p> <p>Aumentar la inclusión de la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud, diagnósticos, tratamientos y seguimientos.</p> <p>Realizar las evaluaciones con análisis de género y analizar el impacto de las medidas con dichos enfoques.</p> <p>Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.</p> <p>Lenguaje y publicidad en salud inclusivo, no sexista.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En todos los objetivos, bien estructurales, organizativos o asistenciales, tener en cuenta el género y su impacto en la salud, de forma que se explicita en los proyectos a realizar.</p> <p>Tener presente en los objetivos de los PGC (programas de gestión convenida) los determinantes de género y su impacto en la salud en las acciones que se contemplen.</p> <p>La presente ficha de impacto de género de los presupuestos se ha elaborado teniendo en cuenta únicamente los objetivos estratégicos y operacionales de la ficha Memoria del programa presupuestario 312C por lo que no refleja el impacto de género del resto de objetivos a desarrollar en AE en 2023.</p>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	312F ATENCIÓN PRIMARIA	DOTACIÓN ECONÓMICA
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Atención Primaria de Salud (AP), base del sistema sanitario público, se vio obligada durante los primeros años de la pandemia por la Covid-19 a reorientar las funciones de los y las profesionales de los equipos de Atención Primaria y la organización de los Centros de Salud/Consultorios Locales, todo ello con una clara repercusión en la calidad y la continuidad de la atención a las personas con enfermedades crónicas.</p> <p>En el año 2022 se han ido implementando medidas para la recuperación progresiva de la normalidad asistencial; a la par que se van introduciendo mejoras organizativas aprendidas en esta dramática experiencia, retomar los necesarios y urgentes cuidados periódicos de los y las pacientes con enfermedades crónicas y tratando además las secuelas o complicaciones derivadas de todo este periodo de aislamiento, incomunicación o inmovilización.</p> <p>Todas las medidas a implementar emanan así mismo de la Estrategia para el impulso de la Atención en Canarias +AP publicada en 2019, documento, que perseguía ser la hoja de ruta que marcara el camino y determinara las acciones a ejecutar para fortalecer nuestra AP en los próximos años y que se vieron interrumpidas por la pandemia.</p> <p>La finalidad y objetivo en la que se enmarca este presupuesto, está en recuperar todas las acciones de la Estrategia + AP, que quedaron sin implementar, antes de la pandemia, y que cobran una gran importancia y son más necesarias que nunca. Emanadas del espíritu de dicha estrategia se elabora un nuevo proyecto con las acciones prioritarias a desarrollar en los próximos años y que giran en torno a tres ejes fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización y gestión de la AP 2. Fortalecimiento del liderazgo de la AP 3. Atención centrada en las personas y la comunidad <p>El nuevo Proyecto Regional Integral de Canarias para Atención Primaria 2022-2023 (PRI Canarias), es la base sobre la que girarán todas actuaciones presentes y futuras de la Atención Primaria de Canarias.</p> <p>En gran parte de las acciones a desarrollar se deben tener en cuenta los determinantes de género, que pueden afectar a la salud de hombres y mujeres y, en consecuencia, estar produciendo una morbilidad y/o mortalidad diferencial. En este sentido, la Atención Primaria debe estar en condiciones de 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 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.</p> <p>Entre los objetivos estratégicos recogidos en la Ficha de la Memoria del Programa Presupuestario de 2023, algunos están referidos a las mejoras organizativas y de gestión con incorporación de recursos digitales, nuevos perfiles profesionales, control del gasto farmacéutico, etc. y otros a la actualización normativa sobre la delimitación geográfica por medio de un Mapa de Zonas Básicas de Salud de la Atención Primaria del SCS que refleje la realidad existente.</p> <p>El beneficio que se espera alcanzar con la puesta en marcha de estos proyectos es la mejora de la gestión de la salud de la población en general, ser más resolutivos y eficaces, dotando a la AP de herramientas y de recursos humanos mejor formados. Desde la perspectiva de género la mirada debe ponerse en que los protocolos o las medidas que se tomen para realizar las distintas acciones con los y las pacientes contemplen las especificidades diferenciales de hombres y mujeres, tanto en el acceso a los recursos, como en los diagnósticos, tratamientos, consejos de salud, etc.</p> <p>Las metas del Plan de Acción de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 priorizadas en la memoria presupuestaria, con un posible mayor impacto de género, son las referidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducir la mortalidad de las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes y las enfermedades respiratorias crónicas. 	



	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la cobertura sanitaria universal asegurando un acceso equitativo y de calidad de la ciudadanía a los servicios del Sistema Nacional de Salud. Lograr un uso responsable de medicamentos. Garantizar la capacidad del sistema sanitario de Canarias para ofrecer prestaciones básicas en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de riesgos para la salud. <p>La información necesaria para conocer la situación de partida y el alcance de los objetivos de los diferentes proyectos es posible gracias a la ya establecida recogida de datos por sexo en las historias clínicas electrónicas (HCE), lo que permite estudiar el comportamiento de la salud-enfermedad en hombres y en mujeres de la comunidad autónoma.</p> <p>Además, en los programas y protocolos se establecen actuaciones con perspectiva de género, emanadas de las Estrategias Nacionales del Sistema Nacional de Salud que implementan indicadores por sexo y acciones atendiendo al género.</p>				
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS ASISTENCIALES				
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	En la memoria del presupuesto no se hace mención explícita a normas o mandatos normativos relacionados con la igualdad			
	Datos	<p>No se aportan datos explícitos relacionados con la situación de mujeres y hombres en relación a los objetivos del programa ni se incluyen objetivos, acciones, indicadores o presupuestos referidos en concreto a cada uno de ellos.</p> <p>No obstante, los objetivos estratégicos que se plantean tienen un impacto positivo en el binomio salud-enfermedad de hombres y mujeres. La universalidad de las medidas que se proponen para todo el territorio, la homogeneidad y equidad progresiva en el acceso a los recursos, la recogida de datos por sexo, son elementos intrínsecos a considerar.</p> <p>Además, es necesario que las acciones concretas que se realicen con la población en materia de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y/o seguimiento de los procesos de salud-enfermedad tengan perspectiva de género; asimismo, que observen las diferencias de los comportamientos, hábitos y estilos de vida, en unas y otros, por razón de los determinantes de género, así como la propia praxis médica o de cuidados donde los determinantes de género influyen en las actuaciones de los profesionales de la salud, hombres y mujeres. La actualización de la cartera de servicios de AP y las recomendaciones establecidas en las Estrategias de Salud del SNS tienen en cuenta y corrigen las posibles diferencias por razón de género.</p> <p>Estas acciones deben incluir también criterios e indicadores para la evaluación con perspectiva de género que permitan mejoras en el sistema sanitario, así como en la praxis médica y de cuidados. El desarrollo de los sistemas de información en AP contribuye al conocimiento y evaluación bajo esta perspectiva.</p>			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
	El PRI Canarias, marco			El marcado carácter generalista del Programa presupuestario 312F, su amplitud y el hecho de que el gasto no	



	estratégico para el impulso de la AP, incluye 13 objetivos, 42 acciones y 54 indicadores.			puede ser discriminado por clasificación presupuestaria, resulta imposible facilitar información sobre los importes destinados a las actuaciones previstas en el proyecto de presupuesto para 2023 y el porcentaje que dichos importes representan sobre la totalidad del presupuesto. Todo esto hace que no sea posible cuantificar, además, el impacto de género del programa.
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio	<p>Contiene alguna acción de promoción de la igualdad de género, pero no se puede inferir diagnóstico alguno.</p> <p>Dentro de los objetivos, sobre todo, los referidos a mejorar la morbilidad y el desarrollo y seguimiento de las Estrategias promovidas por el Sistema Nacional de Salud, se contemplan acciones de promoción de la Igualdad de Género.</p> <p>Plasmarse 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 y 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, organizativos y competenciales, siendo además destinado a toda la ciudadanía, aunque no aparezca reflejada y con datos la perspectiva y el análisis de género, los proyectos sí contemplan implícitamente actuaciones sanitarias que incluyen la perspectiva de género en la salud-enfermedad. En concreto, los programas, guías y protocolos del SCS, que sustentan las acciones, tienen en cuenta la perspectiva de género lo que permite corregir desequilibrios y desigualdades en salud. En cuanto a la formación de los y las profesionales también se tiene en cuenta esta perspectiva, al emanar de los mismos programas, guías, protocolos y de las estrategias del SNS, que la contemplan.</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 IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<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. CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 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. CAPÍTULO IV. Igualdad en la promoción y la protección de la salud de hombres y mujeres según sus diferencias y necesidades: 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>
	<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 Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias. EJES ESTRATÉGICOS: - Prevención y eliminación de la violencia de género. - Vida saludable y atención a las necesidades de salud diferencial debidas al género.</p>
	<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.
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 En Canarias la esperanza de vida al nacimiento es de 85,03 años en mujeres y de 79,94 años en hombres (INE, 2021). 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. La <u>Encuesta de Salud de Canarias</u> (última encuesta publicada 2015) aporta los siguientes datos: 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%). 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>En la 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>En relación a la Enfermedad Vasculor Aterosclerótica causa principal de morbimortalidad en hombres y mujeres, se observa un predominio de enfermedad vascular aterosclerótica (H:7,3%-M:5,2%), y de Riesgo Cardiovascular Alto (H:8%-M: 5,9%) en hombres, estando las mujeres en un porcentaje mayor que ellos en RCV Moderado (23,1% frente a 17,3% en hombres) y en RCV Bajo (10,9% M-6,7% H). 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, 2021).</p> <p>Según datos de esa misma fuente, entre las personas incluidas en el servicio de atención a la persona cuidadora, el 77,2% son mujeres.</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 14.708.121 consultas médicas (medicina de familia) atendidas en 2021, 6.262.033 (42,6%) corresponden a hombres y 8.446.088 (57,4%) a mujeres. En lo que se refiere a las consultas de enfermería, de un total de 7.701.654 consultas, 4.082.762 (53%) han sido realizadas a mujeres. Respecto a las urgencias/emergencias médicas registradas en Atención Primaria, se realizaron un total de 1.402.014 consultas, de las que el 53,7 % han correspondido 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>Las mujeres son más frecuentadoras de los servicios sanitarios, derivado particularmente de su rol biológico en la reproducción, pero también de su más alta morbilidad (sufren más dolor, padecen más enfermedades crónicas, deterioro en la salud mental etc.) y su mayor longevidad. Las mujeres, por su rol de género, se sienten más vulnerables, perciben un peor estado de salud, acuden más a consulta y son más receptivas a los mensajes de prevención. 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>El rol de cuidadoras y de cargas familiares es muy alto para las mujeres lo que tiene un impacto en la salud física, psíquica y social.</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"> - Necesidad de mayor formación en género y salud. Conocer y tener presente la influencia de los determinantes de género en la salud de hombres y mujeres. - Detectar y aplicar, en la práctica sanitaria, las inequidades que se pueden dar por dichos determinantes. Registrar en las HCE determinantes o indicadores sociales



	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de que las estadísticas sanitarias oficiales estén siempre desagregadas por sexo y hacer su análisis con perspectiva de género. Registrar en las HCE los aspectos psico sociales detectados en hombres y mujeres y realizar análisis con perspectiva de género. - Mayor investigación y publicaciones científicas estatales y locales que contemplen el género en los procesos salud y enfermedad. - Evaluar los programas y protocolos sanitarios con perspectiva de género, estableciendo indicadores. - 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>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> <ul style="list-style-type: none"> - Auto percepción negativa del estado de salud. - 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. LEGISLACION A INCLUIR	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>A pesar de que desde el SCS se han ido incorporando actuaciones 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, las medidas orientadas a mejorar las desigualdades deben contemplar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La inclusión sistemática de la perspectiva de género en la gestión sanitaria en general y, en particular, en las medidas contempladas en la memoria presupuestaria para los objetivos presupuestarios: <ul style="list-style-type: none"> o Proyecto Regional Integral de Canarias para Atención Primaria 2022-2023 (PRI Canarias). o Metas Canarias del Plan de Acción de la ACDS 2030 recogidas en esta memoria presupuestaria. - Aumentar la inclusión de la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud, diagnósticos, tratamientos y seguimientos. - Realizar las evaluaciones con análisis de género y analizar el impacto de las medidas con dichos enfoques. - Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. - Lenguaje y publicidad en salud inclusivo, no sexista. - Formación de los y las profesionales de la salud en Salud y Género.
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>En todos los objetivos, bien estructurales, organizativos o asistenciales, tener en cuenta el género y su impacto en la salud, de forma que se explicita en los proyectos a realizar.</p> <p>Recoger en los PGC (programas de gestión convenida) los determinantes de género y su impacto en la salud en las acciones que se contemplan.</p> <p>La presente ficha de impacto de género de los presupuestos se ha elaborado y adaptado a los</p>



objetivos estratégicos y operacionales de la ficha Memoria del programa presupuestario 312F.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1.1. NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Programa - 313A - Salud Pública	DOTACIÓN ECONÓMICA
		20.320.665,88 €
1.1. 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 (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>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</p>	



	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. 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. 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".				
1.1. SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI
1.1. CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Salud Pública Servicio Canario de la Salud				
1.1. CONSEJERÍA	Consejería de Sanidad				
2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA					
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	Se hace referencia a normativa a nivel estatal y autonómico.			
	Datos	Se recogen datos desagregados por sexos.			
	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 Se califica de tal forma en concordancia con lo previsto en el punto 2.2 del anexo 9 de la Orden de 15 de julio de 2022, 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"			
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	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. En particular, son funciones de la Dirección General de Salud Pública: - Establecer sistemas de información y de análisis de las distintas situaciones sanitarias 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				



	<p>razones sanitarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 en lo que atañe a la salud. - 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 QUE AFECTAN AL PROGRAMA</p>	<p>3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3). PROMOCION DE LA IGUALDAD. - 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"). - 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 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. - 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>ÁMBITO ESTATAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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



	<p>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.</p> <p>Aspectos generales:</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>El Título II, bajo la rúbrica “Políticas Públicas de Igualdad” recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>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”.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. 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. 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. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. 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. 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. <p>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--



	<p>empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley".</p> <p>Aspectos sectoriales:</p> <p>Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.</p> <p>"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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>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.</p> <p>e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>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".</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>Artículo 15. Sensibilización y formación.</p> <p>"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".</p> <p>Artículo 32.3. Planes de colaboración.</p> <p>"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".</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.
--	---



	<p>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”.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <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> <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS</p> <p>– Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Aspectos generales:</p> <p>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”.</p> <p>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”.</p> <p>El capítulo I, Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, artículos 5 al 11,</p>
--	--



	<p>dentro del Título I, Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género se regula:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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". <p>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".</p> <ul style="list-style-type: none"> • El artículo 11 regula las Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: <ol 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: <ol style="list-style-type: none"> 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. 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>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>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>“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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 46. Investigación biomédica.</p> <p>“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.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 47. Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.</p> <p>“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</p>
--	---



	<p>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.</p> <p>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”.</p> <p>Sección 2.ª Políticas de bienestar social</p> <p>Artículo 48. Igualdad en las políticas de bienestar social.</p> <p>“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.</p> <p>2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.</p> <p>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”.</p> <p>Artículo 51. Inclusión social.</p> <p>“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.</p> <p>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”.</p> <p>– Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género</p> <p>Artículo 54. Repercusión de la violencia en la salud.</p> <p>“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.</p> <p>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”.</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</p> <p>Artículo diez</p> <p>Todos tienen los siguientes derechos con respecto a las distintas administraciones públicas sanitarias:</p> <p>1. Al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado</p>



	<p>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>Artículo dieciocho (redacción dada por la L. O. 3/2007)</p> <p>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. <ul style="list-style-type: none"> – Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. <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>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 del Gobierno de Canarias. Reprogramación para el periodo 2017-2020. <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 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 de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores contruidos 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>El Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ratificado en 2019 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.</p> <p>Plan de Salud de Canarias, última edición aprobada 2016-2017:</p>



	<p>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».</p> <p>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:</p> <p>....</p> <p>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:</p> <p>...</p> <p>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...</p> <p>Plan de Salud Mental de Canarias 2019-2023</p> <p>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.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>MEDIDAS DERIVADAS DE LOS MANDATOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD</p> <p>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.</p> <p>2.- Art. 33 LO3/07 y 13 L1/10 incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos.</p> <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>



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

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.

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).

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):

- Tabaco:

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.

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 2021)

Distribución por sexos y edad para el 2021.

Edad	Casos		Porcentaje		Casos	Porcentaje
	Mujer	Varón	Mujer	Varón		
00-09 años	306	294	7,2%	7,2%	600	7,2%
10-19 años	432	467	10,1%	11,4%	899	10,7%
100+ años	1	1	0,0%	0,0%	2	0,0%
20-29 años	700	636	16,4%	15,5%	1.336	15,9%
30-39 años	641	651	15,0%	15,8%	1.292	15,4%



40-49 años	788	730	18,4%	17,8%	1.518	18,1%
50-59 años	644	659	15,1%	16,0%	1.303	15,5%
60-69 años	374	363	8,7%	8,8%	737	8,8%
70-79 años	217	201	5,1%	4,9%	418	5,0%
80-89 años	136	91	3,2%	2,2%	227	2,7%
90-99 años	37	16	0,9%	0,4%	53	0,6%
Edad desconocida	1		0,0%		1	0,0%
Suma Total	4.277	4.109	100,0%	100,0%	8.386	100,0%

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 especialistas en centros públicos o concertados.

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.

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).

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%).

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: 73,30% frente a 80,31% en mujeres y 63,27% frente a 65,34% en hombres.

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.

5.- Actividades preventivas y/o de riesgo

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.

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.

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>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 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.</p> <p>6.-% de mujeres que ocupan puestos de decisión en los organismos públicos autonómicos del ámbito de la atención de la salud pública</p> <table border="1" data-bbox="475 432 1362 712"> <thead> <tr> <th>CARGO</th> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> <th>TOTAL</th> <th>BRECHA DE GÉNERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONSEJERO/A</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td>100,00 %</td> </tr> <tr> <td>SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>-100,00 %</td> </tr> <tr> <td>DIRECTOR/A DEL SCS</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td>100,00 %</td> </tr> <tr> <td>DIRECTOR/A DE SALUD PÚBLICA</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td>100,00 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>50,00 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Elaboración propia.</p>	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 %
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 %																											
	<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"> • 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 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. • 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.
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	En aras a la brevedad no se reproducen los mandatos normativos ya antes expuestos en el apartado 3.2 de este mismo informe.
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<ul style="list-style-type: none"> – 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 313 A.- Salud Pública. – 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. – Transversalizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los contenidos, metodología y enfoques de trabajo.
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>El programa presupuestario 313A.- Salud Pública está clasificado en la Orden de 15 de julio de 2022, 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 (...)". 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 los diferentes documentos que de desarrollen por este centro directivo.</p>



OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
1. Garantizar la desagregación por sexos de la información del programa presupuestario referido a personas	Análisis de los datos en perspectiva de género existentes en las bases de datos	Tratamientos desagregados por sexos (Sí/No)	0,00 €
3. Realización de campañas de salud pública que afronten los problemas específicos y «ocultos» de salud de las mujeres.	Incluir/orientar en las campañas y propagandas realizadas por la DGSP los problemas o situaciones singulares de las mujeres en materia de salud.	Nº de campañas/propagandas que incluyen la perspectiva de género	0,00 €



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	321A Dirección Administrativa y Servicios Generales			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				13.619.675€		
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).					
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			
	64020 Gastos de personal por proyectos de inversión				X	
	64021 Promoción, ferias y exposiciones – '06618339 PREVENCIÓN DEL ACOSO				X	
	64099 Otros – '06618339 PREVENCIÓN DEL ACOSO				X	
	CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.				
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	SERVICIO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO ESCOLAR	% de casos de acoso atendidos por el	350.000		



	favorezcan la equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	EN CANARIAS	servicio de prevención	
		CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA ATENCIÓN DEL ALUMNADO CON NEAE DE CANARIAS.	N.º de profesionales contratados para el apoyo a las NEAE	13.000.000
		PROGRAMA DE CARACTER TEMPORAL-DG ORDENACIÓN	N.º de alumnado atendido	150.000
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 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</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>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.</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 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.</p> <p>Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.</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:</p> <p>.....4.1 La igualdad de trato 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 9. Enfoque de género en el Presupuesto.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 15: Principio de igualdad en la educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 relación con el fenómeno social de la violencia de género en todas sus formas.

H.9 Organizar y gestionar los centros educativos para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.

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

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).

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 sus 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



	<p>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 encuentren cursando - El desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en un clima de respeto mutuo
	<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"/> 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>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.



	<ul style="list-style-type: none"> 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. 		
	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			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	321B Formación Permanente del Profesorado e Innovación Educativa		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			2.325.445,60€			
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 en líneas de formación del profesorado "<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 para promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género.</i>", además de tratar el resto de líneas estratégicas y programas formativos desde una perspectiva de género.</p>					
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		1.890.805,00			
	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€			
	2260600 – Reuniones, Cursos y Conferencias		438,000,00€			
	2270030 - Servicios postales y de mensajería		776,00€			
	6409900 – Formación continuada		-		300.230,00€	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
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 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.</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 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>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>Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.</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 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 multidisciplinaria.	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 "Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación" y del programa "Programa formativo parara promover la igualdad de género y la coeducación afectivo sexual y de género"	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		
	X Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>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</p>			



	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Desarrollo del Programa de Igualdad y Educación Afectivo-Sexual</p> <p>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.</p> <p>El programa cuenta con la medida de Agentes Zonales de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Canarias, un grupo de 50 docentes con una dotación de 5 horas lectivas semanales, 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.</p> <p>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.</p> <p>Desarrollo del Plan Plurianual de formación del profesorado para el trienio 2021-2023: Este plan cuenta con una línea estratégica "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"</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. 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 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>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:</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> <p>Artículo 16: Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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....</p> <p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de 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>Plan para la Igualdad y Prevención de la Violencia de Género 2017-2020. COEDUCAR EN EL SISTEMA EDUCATIVO CANARIO</p> <p>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.</p>



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. El Preámbulo de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, expone que esta ley adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista.

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.

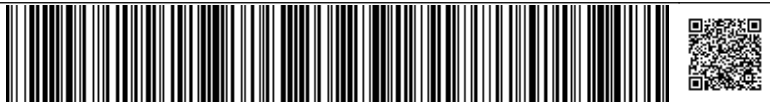
El plan canario para la formación del profesorado, establecido para el trienio 2021-2023, establece como una de las líneas de formación del profesorado "Mejora de la convivencia y del clima escolar. Multiculturalidad, igualdad y coeducación" y un programa específico en materia de igualdad "Programa formativo para 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.



	<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>El artículo 3 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, establece entre los fines de esta ley, "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". Asimismo, en su artículo 5, referido a formación, se establece que: "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.</p> <p>En su capítulo IV y referido al ámbito educativo incluye entre sus principios el respeto mutuo de todos los miembros de la comunidad educativa y el fomento de una educación accesible, igualitaria, inclusiva y de calidad que permita el desarrollo pleno de los niños, niñas y adolescentes y su participación en una escuela segura y libre de violencia, en la que se garantice el respeto, la igualdad y la promoción de todos sus derechos fundamentales y libertades públicas, empleando métodos pacíficos de comunicación, negociación y resolución de conflictos.</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 encuentren cursando - El desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en un clima de respeto mutuo. <p>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, establece en su artículo 5 que "Los poderes públicos canarios adoptarán las medidas oportunas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, con independencia de su identidad de género u orientación sexual". Asimismo, las administraciones públicas de Canarias promoverán la adopción de las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.</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"/> 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>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"> <input checked="" type="checkbox"/> Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado. <input checked="" type="checkbox"/> Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los itinerarios formativos y programas desarrollados desde el Área de Vocaciones Científicas y Creatividad, STEAM. <input checked="" type="checkbox"/> Participación de mujeres y hombres como personas destinatarias de las acciones formativas, proyectos y programas desarrollados desde el Área de Igualdad y Educación



	<p>Afectivo Sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ 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. 		
	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. LEGISLACIÓN 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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322B Educación Infantil, Primaria y 1º Ciclo de E.S.O.		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			1.925.033€			
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> <p>Se incluyen las cantidades destinadas a financiar la elaboración de los currículos de las etapas de Infantil y Primaria.</p>					
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			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
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 2/2006, 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 ordenación de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>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.	PROGRAMA DE TRANSICIÓN EDUCATIVA - ESTELA	Porcentaje de centros con seguimiento efectivo del programa de transición educativa	60.000
	ATENCIÓN TEMPRANA	Numero de casos activados	536.213
	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)	884.000
	ELABORACIÓN DE LOS CURRÍCULOS DE LAS ETAPAS DE ESO Y BACHILLERATO	N.º de comisionados elaboradores	50
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto	
		<input type="checkbox"/> Medio	
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo	
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 genero.</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. 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. 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. - 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. 		



3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA

3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad

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)

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

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 7 Plan estratégico de actuación para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 9. Enfoque de género en el Presupuesto.

Artículo 11. Estadísticas e investigación con perspectiva de género.

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo).

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

Objetivos estratégicos aplicables a las acciones de este programa presupuestario:

Eje Estratégico F. Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Eje Estratégico H. Educación para la igualdad entre ambos sexos y la plena ciudadanía en el sistema educativo de canarias.

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).

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.

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.

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.
- 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.

3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

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

- Participación de mujeres y hombres como destinatarios de los planes de formación del profesorado desde el Área de Infantil, Primaria y Secundaria.



REFERIDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> 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 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. 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		
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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322C Enseñanza Secundaria y Formación Profesional			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.377.104€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Se incluyen cantidades destinadas al desarrollo de las acciones dirigidas al alumnado de secundaria.</p> <p>Se incluyen cantidades destinadas a la atención del alumnado con NEAE de secundaria.</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> <p>Se incluyen las cantidades destinadas a financiar la elaboración de los currículos de las etapas de ESO y Bachillerato.</p>					
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			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
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 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación.</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>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	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CONVIVENCIA POSITIVA	N.º de centros adscritos	15.000		



equidad, la igualdad y la inclusión en el sistema educativo canario.	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 EBAU Y 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	316.000
	CURACIÓN Y CATALOGACIÓN DE RECURSOS DIGITALES EDUCATIVOS.	N.º de recursos elaborados	10.000
	ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS CURRICULARES EDITORIALES	N.º de recursos adquiridos	20.000
	PROGRAMA BRÚJULA 20.	N.º de centros participantes	3.000
	ELABORACIÓN DE LOS CURRÍCULOS DE LAS ETAPAS DE ESO Y BACHILLERATO	N.º de comisionados elaboradores	323.660



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 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 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. 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> <p><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.</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 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>



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 2023	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
.1 NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA
	322D: Formación Profesional.
.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa atiende a la Formación Profesional, abarcando en el curso 2021/2022 a un total de 41.673 alumnos y alumnas, distribuidos en 2.185 grupos.</p> <p>FINALIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • La modernización y adaptación de la FP a las necesidades actuales. • 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. • 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	Cap. VII	
1815.322D. 227.06. Estudios, trabajos técnicos y honorarios profesionales.		320.000				
1870.322D. 227.06. Estudios, trabajos técnicos y honorarios profesionales - MRR.		4.800.000				
1815.322D. 229.01. Gastos de actividades docentes y formativa.		1.224.015,18				
1815.322D. 229.01. Gastos de actividades docentes y formativas. Proyecto de innovación y emprendimiento.		400.000				
1870.322D. 229.01. Gastos de actividades docentes y formativas. - MRR		365.000				
1815.322D. 229.11. Educación ocupacional compensatoria de adultos.		26.850				
1815.322D. 229.22. Ciclos Formativos.		2.802.486,05				
1815.322D. 229.60 Orientación para el empleo.		151.526				
1815.322D. 229.69 Formación Profesional Inicial.		527.800				
1815.322D. 230.00 Indemnizaciones por razón del servicio.		50.000				
1815.322D. 625.00. Mobiliario y enseres.				4.000.000		
1815.322D. 626.00. Equipos para procesos de información				1.500.000		
1870.322D. 626.00. Equipos para procesos de información - MRR				732.050		
1815.322D. 640.03. Aplicaciones informáticas				250.000		
1870.322D 640.20 Gastos de personal por proyectos de inversión - MRR				11.861.250		
1815.322D 640.21 Promoción. Ferias y Exposiciones				100.000		
.2 CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.					
.3 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	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				



		<p>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 "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 y la disposición adicional segunda de la misma Ley 1/2010, de 26 de febrero.</p> <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.</p>		
	Datos	<p>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.</p>		
	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</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.		



	en la Formación Profesional. 5. Promover la orientación e inserción laboral del alumnado de Formación Profesional, con independencia de la cuestión género.			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	X Alto		
		<input type="checkbox"/> Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo		
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 2021-2022 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 			



	<p>Profesional en Canarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 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> <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 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>☐</p> <p>☐</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="497 1070 1334 1684"> <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">% Horizontales Familiar</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>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>17137</td> <td>47,96 %</td> <td>18594</td> <td>52,04 %</td> <td>35731</td> </tr> <tr> <td>2020-2021</td> <td>17752</td> <td>48,18 %</td> <td>19090</td> <td>51,82 %</td> <td>36842</td> </tr> </tbody> </table> <p>Diferencias de mujeres y hombres por Familias Profesionales</p> <p>A continuación veremos cómo se reparten las mujeres y hombre según las familias profesionales. En este sentido, hemos establecido tres tipologías diferentes:</p>	Cuadro 1						Proporción de mujeres y hombres en la Oferta Educativa de Ciclos Formativos de Formación Profesional por año escolar						% Horizontales Familiar	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	Individuos	%	Individuos	%	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	17137	47,96 %	18594	52,04 %	35731	2020-2021	17752	48,18 %	19090	51,82 %	36842
Cuadro 1																																																											
Proporción de mujeres y hombres en la Oferta Educativa de Ciclos Formativos de Formación Profesional por año escolar																																																											
% Horizontales Familiar	MUJERES		HOMBRES		TOTAL																																																						
	Individuos	%	Individuos	%																																																							
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	17137	47,96 %	18594	52,04 %	35731																																																						
2020-2021	17752	48,18 %	19090	51,82 %	36842																																																						



- Familias con preeminencia clara de uno de ellos (mujeres y hombres).
 - 1 Familias con mayoría de uno de ellos.
 - 2 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

% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuo s	%	Individuos	%	
Electricidad y Electrónica	72	3,52 %	1974	96,48 %	2046
Energía y Agua	19	7,63 %	230	92,37 %	249
Fabricación Mecánica	5	1,46 %	337	98,54 %	342
Informática y Comunicaciones	300	10,44 %	2573	89,56 %	2873
Instalación y Mantenimiento	8	1,28 %	615	98,72 %	623
Madera, Mueble y Corcho	36	10,88 %	295	89,12 %	331
Marítimo-Pesquera	58	12,66 %	400	87,34 %	458
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	90	4,88 %	1753	95,12 %	1843
TOTALES	588	6,71 %	8177	93,29 %	8765

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 1,46% con solo 5 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 300 estudiantes, lo que representan de la mitad de las mujeres (51,01%) 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 12,66%.

Cuadro 3. Familias Profesionales con mayoría de hombres en Ciclos Formativos

% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Agraria	266	20,5 %	1031	79,5 %	1297
Artes Gráficas	28	31,1 %	62	68,9 %	90



Edificación y Obra Civil	31	16,0 %	163	84,0 %	194
Imagen y Sonido	150	29,4 %	360	70,6 %	510
Seguridad y Medio Ambiente	33	20,8 %	126	79,2 %	159
Total	508	22,6 %	1742	77,4 %	2250

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					
% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	4032	86,0%	654	14,0%	4686

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 93,29% 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 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					
% Horizontales Familia	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Individuos	%	Individuos	%	
Administración y Gestión	4257	62%	2683	38%	6860
Imagen Personal	1246	83,5%	247	16,5%	1493
Química	90	63%	53	37%	143
Sanidad	3264	74,9%	1093	25,1%	4357
Textil, Confección y Piel	160	65,6%	84	34,4%	244
TOTAL	9017	68,85%	4160	31,15%	13097

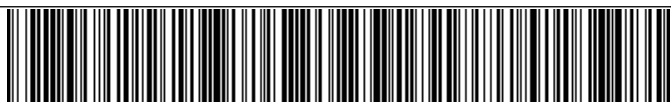


Hay cinco familias profesionales donde las mujeres son mayoría con respecto a los hombres. Tres de ellas tienen un número muy significativo de alumnado en términos cuantitativos y, entre ellas, "Administración" y "Sanidad" es la familia profesional que más alumnado aglutina y "Sanidad" es la tercera 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					
% Horizontales	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Año Escolar	Individuos	%	Individuos	%	
Comercio y Marketing	1197	47,4%	1140	52,6%	2526
Hostelería y Turismo	1276	43,2%	1680	56,8%	2956
Industrias Alimentarias	192	50,6%	187	49,4%	379
TOTAL	2665	45,5%	3007	54,5%	5861

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.

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.
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.

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.
El Cuadro 2, indica que familias profesionales son eminentemente elegidas por hombres.
El Cuadro 3, indica que familias profesionales son mayoritariamente elegidas por hombres, pero la presencia de mujeres comienza a ser notable.
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 elegidos por hombres.
El Cuadro 5, indica el volumen de mujeres matriculadas en ciclos fundamentalmente elegidos por mujeres como son el de Administración y Gestión y Sanidad.
El Cuadro 6 indica que en los ciclos con un cierto equilibrio entre mujeres y hombres, la presencia de hombres es algo mayor.



El Cuadro 7 indica que las profesiones preferidas por las mujeres son más susceptibles de ser cursadas por hombres que viceversa.			
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 IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2017-2020 de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deporte del Gobierno de Canarias.	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 ☐ Formación 	
	Convocatorias de proyectos.	Número de proyectos 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 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322 F – FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		Capítulo 4: 251.586.823,00 € Capítulo 9: 346.257,00 €				
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Mejorar el acceso de toda la ciudadanía al Sistema Público de Enseñanza Superior Universitaria, con una oferta universitaria que se adecúe a la demanda social y al sistema productivo, promoviendo la cualificación de los recursos humanos a niveles de calidad homologables con el Espacio Europeo de Educación Superior y buscando el logro de la excelencia en segmentos clave del desarrollo socioeconómico de Canarias.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	*Novedad 2023		100.0000			
	18490402			5.700,00		
	18499933			113.970.430,00		
	18499934			100.329.341,00		
	184A7302			450.000,00		
	184A7402			450.000,00		
	184B7202			7.482.988,00		
	184B7302			9.342.927,00		
	184G0243			5.500.000,00		
	184G0574			8.335.885,00		
	184G1286			5.719.551,58		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES					
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	Según los datos disponibles en el SIIU (Sistema Integrado de Información Universitaria. Secretaría General de Universidades), un 58,2 % del estudiantado matriculadas en las universidades públicas canarias en el curso 2021-2022 fueron mujeres. Sin embargo, la distribución por sexo en las distintas ramas de enseñanza es poco homogénea. Sigue persistiendo una mayor concentración de hombres en las carreras y estudios técnicos (75,4 %) y una mayor concentración de mujeres en los estudios de la salud (72 %) y de carácter social y jurídico (62,4 %). Más allá de estos datos de carácter educativo queremos señalar que, a				



		<p>pesar de este mayor acceso de las mujeres a los estudios universitarios y su mayor rendimiento académico, una vez finalizan sus estudios e inician la carrera profesional docente e investigadora las desigualdades de género se acentúan progresivamente. Las diferencias por sexo en las plantillas del PDI también son significativas. El porcentaje de mujeres entre el PDI es del 40,6 %. Estas diferencias se van agrandando si tenemos en cuenta la categoría: solo son mujeres el 36,2 % de los funcionarios y el 25,9 % de los integrantes del cuerpo de catedráticos</p>		
	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>En cuanto al análisis de género del Programa, dado que este afecta a las universidades públicas, consideradas instituciones autónomas por la Constitución, desde esta Dirección General no podemos invadir sus competencias en cuanto a la contratación de personal o acceso a la función pública en cuestión de género si estos procedimientos antes no están regulados por el Ministerio de Universidades.</p> <p>Con respecto a la infrarrepresentación de los hombres en las ciencias de la salud o las sociales y jurídicas, así como la infrarrepresentación de mujeres en los estudios de ingeniería y de arquitectura, hacen falta medidas de cambio para modificar estas tendencias. Estas medidas deben efectuarse con mayor intensidad a lo largo del desarrollo educativo previo al acceso a la universidad. 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.</p> <p>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: 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</p>			



	<p>ofertadas con el mismo fin por otras administraciones públicas. Gestionar el modelo de financiación de las Universidades Públicas Canarias. Las demás funciones que le vengán atribuidas por el ordenamiento jurídico.</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 Ley Canaria de Educación no universitaria: art. 3 Principios rectores del sistema educativo: d) La educación eny la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.									
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Uso no sexista del lenguaje en todos los ámbitos <input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexos <input checked="" type="checkbox"/> Participación equilibrado órganos colegiados <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 1. Participación UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (Datos 2021) Personal Docente e Investigador (PDI)									
	<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>985</td> <td>59,2 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>679</td> <td>40,8%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1.664</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	985	59,2 %	Mujeres	679	40,8%	TOTAL	1.664	100 %
	Hombres	985	59,2 %							
	Mujeres	679	40,8%							
	TOTAL	1.664	100 %							
	Personal de Administración y Servicios (PAS)									
	<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>359</td> <td>42,5 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>486</td> <td>57,5 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>845</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	359	42,5 %	Mujeres	486	57,5 %	TOTAL	845	100 %
Hombres	359	42,5 %								
Mujeres	486	57,5 %								
TOTAL	845	100 %								
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (Datos 2021) Personal Docente e Investigador (PDI)										
<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>896</td> <td>58,5 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>610</td> <td>40,5 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1.506</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	896	58,5 %	Mujeres	610	40,5 %	TOTAL	1.506	100 %	
Hombres	896	58,5 %								
Mujeres	610	40,5 %								
TOTAL	1.506	100 %								
Personal de Administración y Servicios (PAS)										
<table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>365</td> <td>45 %</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>446</td> <td>55 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>811</td> <td>100 %</td> </tr> </table>	Hombres	365	45 %	Mujeres	446	55 %	TOTAL	811	100 %	
Hombres	365	45 %								
Mujeres	446	55 %								
TOTAL	811	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										



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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322H MEJORA DE LA CAPACITACIÓN AGRARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		CAPITULO II: 950.402,00 CAPITULO VI: APOGEO: 4,608,00 ARUCAS: 275.000,00 LOS LLANOS: 455.540,24 TACORONTE: 1,077.000,00				
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> <ul style="list-style-type: none"> Formar a personas jóvenes en materia agraria y agroalimentaria. reduciendo las brechas de género <ol style="list-style-type: none"> Mejora continua y reciclaje de profesionales ya existentes en el sector Garantizar unas instalaciones modernas y competitivas en las Escuelas de Capacitación Agraria y de las zonas de Prácticas 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/ PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
			950.402,00			
	APOGEO				4,608,00	
	ARUCAS				275.000,00	
	LOS LLANOS				455.540,24	
TACORONTE				1,077.000,00		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE AGRICULTURA. SERVICIO DE CAPACITACIÓN AGRARIA					
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					



	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Reducir la brecha de género en la formación reglada y ocupacional	Reserva de plazas en formación ocupacional	% Reducción de la brecha	
		Dar un punto extra en la baremación de las solicitudes de plaza de residencia	% incremento de mujeres que acceden a la Residencia escolar	
		Formación del profesorado y alumnado en igualdad	Número de acciones formativas realizadas	
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>AMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <ol style="list-style-type: none"> 1 Tratado de la Unión Europea (TUE): [artículo 2 y artículo 3, apartado 3]. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD 2 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»). 			



- 3 Convenio Consejo de Europa Convenio de Estambul: prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2014.
- 4 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 est
- 5 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.
- 6 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible.
- 7 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas
- 8 en los ámbitos público y privado, (...).
- 9 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.
- 10 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.
- 11 ÁMBITO ESTATAL
- 12 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.
- 13 Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 14 Art. 4 Integrar del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas
- 15 Art. 11 Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres
- 16 Art. 14.11 Garantizar un uso no sexista del lenguaje, las representaciones, las titulaciones y denominaciones profesionales en el ámbito de la FP .
- 17 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
- 18 Art. 20
- 19 Integrar el enfoque de género a los sistemas de información.
- 20 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.
- 21 Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen
- 22 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.
- 23 Arts. 33-35 Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones
- 24 Art. 51.g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- 25 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 26 Art. 4.5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el



	<p>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>27 Art. 7. Formación inicial y permanente del profesorado.</p> <p>28 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>29 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>30 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> <p>31 Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.</p> <p>COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS</p> <p>Estatuto de Autonomía.</p> <p>32 Artículo 17. Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>33 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>34 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> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>35 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>36 Art. 6 Informe de evaluación de impacto de género.</p> <p>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.</p> <p>37 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.</p> <p>38 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> <p>39 Art.10 Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.</p> <p>40 Art. 12 Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.</p> <p>41 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</p>
--	---



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 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.

Ley 2/21, de 7 de junio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

- 42 1.2. Estrategias, planes y documentos clave PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA
- 43 Plan Acción Europeo 2020/2025
- 44 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/21
- 45 Estrategia Canaria de Transición Igualitaria.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

Mandatos sectoriales de igualdad.

ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de 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.

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.

Art. 24 Integración del principio de igualdad en la política de educación.

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.

- 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 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.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

- 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

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.

Art.11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

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.

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 allí donde la extensión de estas tecnologías no sea posible .

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.

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 contrib-



uyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres

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.

- Ley 2/21, de 7 de junio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Art 36. Acciones de formación y divulgación.

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.

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.

MANDATOS TRANSVERSALES APLICABLES

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de 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.
- 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 las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género.
- 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

- 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.

- 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 .

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública.

- 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)

➤ Informe de evaluación de impacto de género. (Art. 6)

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

➤ 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)

● Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (Art. 12)

● Contratación pública. (Art. 13)

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 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 .

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

● Plan Acción Europeo 2020/2025

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.

ESTATAL

● Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016/21

Tres objetivos estratégicos de carácter prioritario:



	<p>(i) Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas;</p> <p>(ii) Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral;</p> <p>(iii) Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.</p> <p>A estos se suman otros tres:</p> <p>(iv) Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social;</p> <p>(v) Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo;</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> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Canaria de Transición Igualitaria <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, al personal para el desarrollo de un trabajo profesional en este ámbito. ➤ 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"> ➤ 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</p> <p>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.</p> <p>Analizamos los ejes de desigualdad que se adjuntan en anexo.</p> <p>Dentro de la formación agraria se imparten cursos de formación ocupacional para dar preparación en temas muy concretos a trabajadores del sector . La brecha ha ido disminuyendo cada año</p>



estando ahora en el 3,8. Creemos que se debe al refuerzo de la formación on-line que ha sido muy positiva para la conciliación y a la medida de dar prioridad a las mujeres para la formación cuando las plazas son limitadas.

Respecto a la Formación Reglada.

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 16,28, Los Llanos de Aridane una brecha del 51,34, y Tacoronte 53,1. Siendo parecidos los datos con años anteriores.

Si analizamos los datos de presencia de mujeres en la formación profesional en los diferentes grados, la mujer esta mas presente en los grados superiores, con una brecha 0,77 que en los títulos de grado medio con brecha de 18,38.

Servicios centrales somos 5 mujeres y un hombre. Siendo todos los cargos de responsabilidad para mujeres.

En las Escuelas de Capacitación Agraria la brecha es de :

- Tacoronte -6,7
- Arucas 7,69
- Los Llanos 33,33

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 4 mujeres .

En los Consejos de Centros la brecha es 33,3 para Los Llanos, 21,43 para Tacoronte y 7,91 para Arucas. . Hay que reseñar que nos llegó escrito del Diputado del Común para fomentar la participación de las mujeres en los cargos electos, sin tener en cuenta los cargos que vienen en la RPT, y así se ha hecho en las tres escuelas.

La brecha en las titulaciones o egresados es de 24,14 en Arucas, 38,46 en Los Llanos y de 50,77 en tacoronte.

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

Después de todo el trabajo realizado y la formación recibida, ya no tenemos dificultades en buscar o acceder a datos.

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 aunque hemos conseguido que disminuya mucho con la formación on-line.

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 esa 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.
- Adscripción sexista de roles.
- Brecha 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. LEGISLACION 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	Creemos que no es necesario		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	322 J Formación Profesional Marítimo Pesquero	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		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 Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 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; centros de buceo profesional 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. • Formación continua de los docentes. 			
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				
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA. SERVICIO DE ESTRUCTURAS PESQUERAS				
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	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" Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.			
	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%	Acciones	Indicadores	Presupuesto	
		- Estudio de presencia de mujeres y hombres, cada año en los ciclos formativos y enseñanzas de pesca. - Continuar con las charlas para el alumnado en el módulo de FOL que mejore el conocimiento y las oportunidades del sector.	- Estudio. - Nº de charlas y nº participantes (mujeres y hombres)		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto			
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA					
3.1 DESCRIPCIÓN	Ver apartado 1.2				
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad <u>Ámbito Estatal:</u> - 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)				



	<p>- 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)</p> <p>- 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).</p> <p>- 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).</p> <p>- 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).</p> <p>- 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).</p> <p>- 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)</p> <p>- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género.</p> <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> <p><u>Comunidad Autónoma de Canarias:</u></p> <p>- Estatuto de Autonomía de Canarias.</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. 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> <p>- 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.</p> <p>- 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</p> <p>- Artículo 13. Contratación pública. Planes de igualdad o cláusulas para adjudicación del contrato.</p>
--	--



	<p>- 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>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales Ámbito Estatal: - 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 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. Disposición adicional vigesimoquinta. Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. - 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 general de la formación profesional del sistema educativo. - 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. Comunidad Autónoma de Canarias: - Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. - Artículo 3. d). Principio del sistema educativo canario la coeducación y la igualdad efectiva entre hombre y mujeres. - 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 - 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 - Ley 15/2019, de 2 de mayo, de modificación de la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias. - Artículo 2. K). Promover la participación de las mujeres en el marco de los sectores de la pesca y la acuicultura.</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. - 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. Ambos recomiendan intervenir activamente en el programa para garantizar el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres</p>
	<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"/> Ruptura del Rol de género <input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista <input checked="" type="checkbox"/> 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 Datos recogidos del IFPMP Santa Cruz de Tenerife.</p> <p>Participación. 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, 2020/2021 y 2021/2022. 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 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, 2020/2021 y 2021/2022. 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.</p> <p>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 2021/2022 y podemos decir que la brecha es del -9,08 no es relevante para el análisis. 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. Para el curso 2021/2022 vuelve a bajar el número de docentes, pero no sube en la misma proporción el porcentaje de la brecha.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 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 Institutos de FP. 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. 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-horizontal 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
Aumentar la presencia de mujeres en las enseñanzas de pesca en un 2% e informar a Educación de hacerlo también en los Ciclos formativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de presencia de mujeres y hombres, cada año en los ciclos formativos y enseñanzas de pesca. - 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. - Nº de charlas y nº participantes (mujeres y hombres) 	



Fomentar la paridad entre mujeres y hombres en los puestos directivos o toma de decisiones	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.	Estudio (identificación de la brecha en representación) Propuestas de cambio	
Incorporar el principio de igualdad de género y la coeducación en la modalidad formativa marítima pesquera, fomentando un cambio de valores en los centros,	Elaborar el reglamento orgánico de los Institutos haciendo alusión a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su concreción en: <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. - Realización Plan de igualdad en los Institutos. 	Reglamento elaborado y aprobado Nº y tipo de formaciones. % personal formado (MyH) Instrucción recogida de datos Instrucción uso de lenguaje Nº de programaciones, Sistema de gestión de calidad modificados Plan elaborado y aprobado	

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%

CURSO ESCOLAR 2021/2022	Totales que titulan	Alumnos que titulan	%	Alumnas que titulan	%	Brecha
C.F.G.S. Organización del Mantenimiento de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	8	8	100%	0	0%	-100%
C.F.G.S. Transporte Marítimo y Pesca de Altura	11	8	72,73%	3	27,27%	-45,46%
C.F.G.M. Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	7	7	100%	0	0%	-100%
C.F.G.M. Navegación y Pesca de Litoral	6	5	83,33%	1	16,67%	-66,66%
C.F.G.M. Cultivos Acuícolas	2	2	100%	0	0%	-100%
C.F.G.M. Operaciones Subacuáticas e Hiperbáricas	6	6	100%	0	0%	-100%



Anexo 2

Capitán de Pesca						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		6	6	100%	0	0%

Capitán de Pesca						
2021/2022	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		13	13	100%	0	0%

Patrón Costero Polivalente						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		34	34	100%	0	0%

Patrón Costero Polivalente						
2021/2022	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		6	6	100%	0	0%

Patrón Local de Pesca						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		206	190	92,24%	16	7,76%

Patrón Local de Pesca						
2021/2022	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		24	24	100%	0	0%

Marinero Pescador						
2015/2021	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		432	397	91,90	35	8,10%

Marinero Pescador						
2021/2022	Totales	Alumnos	%	Alumnas	%	Brecha
		93	83	89,25%	10	10,75%



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

Curso 2021/2022

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

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
11	5	45,46	6	54,54	9,08

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

Desaparece el Departamento de Seguridad y pasa al de Puente

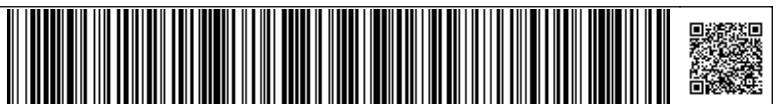
Departamento de biología Marina y acuicultura

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



Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
3	1	33,33	2	66,67	33-34

Departamento Buco**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

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
6	4	66,67	2	33,33	- 33,34

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

Curso 2021/2022

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

Curso 2021/2022

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

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
33	18	54,54	15	45,46	-9,08

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

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
14	6	42,86	8	57,14	14,28

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

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
6	4	66,67	2	33,33	-33,34

Cargo Directivo

Curso 2019/2020

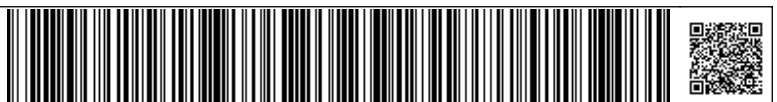
Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	-60

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	-60

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
5	4	80	1	20	-60



Totales**Curso 2019/2020**

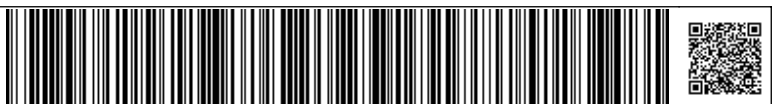
Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
27	16	59,25	11	40,75	-18,50

Curso 2020/2021

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
27	16	59,25	11	40,75	-18,50

Curso 2021/2022

Totales	Hombres	%	Mujeres	%	Brecha
25	16	64	11	36	-28



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.	
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023	
1. PROGRAMA	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	DOTACIÓN ECONÓMICA
	322K: Enseñanzas de Régimen Especial y Educación de Personas Adultas.
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa atiende a dos ámbitos de enseñanza diferenciados: el referido a las Enseñanzas de Régimen Especial (enseñanzas de idiomas, enseñanzas artísticas y enseñanzas deportivas) y el relativo a la Educación de las Personas Adultas. Abarcando en el curso 2021/2022 a un total de 30.018 alumnos y alumnas en las Enseñanzas de Régimen Especial y a un 17.889 alumnos y alumnas en las Enseñanzas de Educación de las Personas Adultas.</p> <p>La finalidad de este Programa es impulsar las Enseñanzas de Régimen Especial y la Educación Personas Adultas, con el fin de ofertar una formación que contribuya a la adquisición de la competencia profesional, la inserción laboral, la mejora profesional, así como la educación y formación permanente de las personas a lo largo de toda la vida. Para cada una de las enseñanzas se concretan las siguientes finalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las enseñanzas de idiomas de régimen especial tienen por finalidad capacitar al alumnado para el uso adecuado de los diferentes idiomas, fuera de las etapas ordinarias del sistema educativo. • Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño. • Las enseñanzas deportivas tienen como finalidad preparar a los alumnos para la actividad profesional en relación con una modalidad o especialidad deportiva, así como facilitar su adaptación a la evolución del mundo laboral y deportivo y a la ciudadanía activa. • La Educación de Personas Adultas tiene por finalidad ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. • El cumplimiento de los objetivos que establecen la disminución de la tasa de abandono escolar y el aumento de titulados. <p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar y poner en funcionamiento las Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI) y la Escuela Oficial de Idiomas a Distancia de Canarias. ➤ Organizar y poner en funcionamiento las Escuelas de Arte (EA) y las Escuelas de Arte y Superiores de Diseño (EASD). ➤ Organizar y poner en funcionamiento los ciclos de grado medio y superior de Enseñanzas deportivas de régimen especial. ➤ Organizar y poner en funcionamiento los Conservatorios Profesionales de Música (CPM), y el Conservatorio Superior de Música de Canarias (CSMC). ➤ Organizar y poner en funcionamiento las Enseñanzas de educación de personas adultas (CEPA, CEAD). ➤ Elaborar y administrar las pruebas de certificación en idiomas para el alumnado de 4º de la ESO, Bachillerato, ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional, de Artes Plásticas y Diseño, de Enseñanzas Deportivas y Enseñanzas Artísticas Superiores. ➤ Elaborar y organizar las pruebas de acceso a ciclos formativos de grado medio y superior de Artes Plásticas y Diseño, de Enseñanzas Deportivas y a las Enseñanzas Artísticas Superiores de Diseño y Música. ➤ Desarrollar la emprendeduría y colaboración con los planes y programas destinados a promover la orientación e inserción laboral del alumnado de estas enseñanzas.



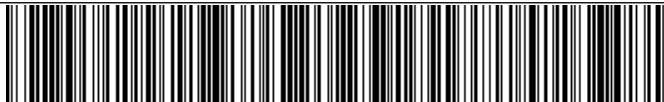
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantar nuevos niveles y cursos de actualización y especialización en enseñanzas de idiomas y potenciar el desarrollo de las aulas virtuales y de la enseñanza de idiomas a distancia. ➤ Difundir la oferta educativa y divulgar las Enseñanzas de Régimen Especial en Canarias y de la Educación de Personas Adultas. ➤ Innovar y mejorar la calidad de las enseñanzas desarrollando acciones de mejora de la calidad en los centros, con el profesorado, el alumnado y reforzando la colaboración con el sector productivo. ➤ Reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar las tasas de titulación en las enseñanzas de régimen especial y educación de personas adultas. <p>Plan estratégico para las enseñanzas que conforman la Educación de Personas Adultas, que contribuya a la reinserción del alumnado que ha tenido un abandono escolar temprano, a la reinserción de jóvenes adultos amenazados de exclusión social y de internos en establecimientos penitenciarios, y a la educación a lo largo de toda la vida.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	1815.322K.01. 229.01. Gastos de actividades docentes y formativa para pruebas de acceso, certificación y FCT.					
	1815.322K.02 229.01 Gastos de actividades docentes y formativa para Educación de Personas Adultas.		1.558.340			
	1815.322K.03 229.01 Gastos de actividades docentes y formativa para Enseñanzas Artísticas, Deportivas y Escuela de Idiomas a Distancia.					
	1815.322K.04 229.12 Impulso de la formación de adultos.		425.000			
	1815.322K.05 229.21 Gastos de funcionamiento del conservatorio de música.		431.896			
	1815.322K.06 230.00 Indemnizaciones por razón del servicio (Elaboración Materiales y Pruebas).		170.000			
	1815.322K.07 470.01 Transferencia Empresas Privadas (Escuela de Actores de Canarias).			925.000		
	1815.322K.08 482.01 Transferencia a Fundaciones (Fundación Radio ECCA).			875.000		
	1815.322K.09 625.00 Mobiliario y enseres				1.500.000	
1815.322K.10 626.00 Equipos para procesos de información				1.000.000		
1815.322K.11 640.03 Aplicaciones informáticas				250.000		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos.					
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 322K. de <i>Enseñanzas de Régimen Especial y Educación de Personas Adultas</i> 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 "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 y la disposición adicional segunda de la misma Ley 1/2010, de 26 de febrero.</p> <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.</p>		
	Datos	<p>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.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	<p>1. Dar respuesta a todas las situaciones sociales y económicas que se presenten, entre ellas la igualdad entre hombres y mujeres, incentivando la paridad y la presencia de mujeres entre el alumnado, el profesorado y los equipos directivos de todos los centros educativos.</p> <p>2. Promover la mejora de las</p>	<p>1. Planificación de la oferta educativa de las enseñanzas, así como la ordenación, evaluación y organización académica.</p> <p>2. Análisis de motivos del abandono escolar y bajas de titulación y su posible relación con la conciliación familiar.</p> <p>3. Ampliación y renovación de los perfiles profesionales</p>		



	<p>tasas de titulación y reducir el abandono escolar temprano, analizando sus causas, especialmente las derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar de hombres y mujeres, para paliar sus efectos en la sociedad.</p> <p>3. Implantar ciclos formativos asociados a oficios artesanales de raíz tradicional, promoviendo siempre la igualdad de género como principio rector de todas las actuaciones.</p> <p>4. Fomentar el desarrollo de aulas virtuales y la enseñanza a distancia que contribuya a la conciliación familiar y personal.</p> <p>5. Garantizar el acceso a enseñanzas de itinerarios que se fomente la presencia de hombres y mujeres.</p> <p>6. Incentivar el emprendimiento femenino contrastando la evolución histórica.</p>	<p>vinculados a sectores tradicionales sesgados en cuestión de género.</p> <p>4. Creación de itinerarios formativos a distancia.</p> <p>5. Campaña de sensibilización en las jornadas de puertas abiertas para futuros estudiantes.</p> <p>6. Talleres / charlas sobre experiencias y buenas prácticas de mujeres emprendedoras, antiguas alumnas, etc.</p>		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones dirigidas al desarrollo y funcionamiento de las enseñanzas de Régimen especial y Educación de personas adultas contemplados y regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de 2006, de Educación en su redacción actual, y los reales decretos que regulan la ordenación de las distintas Enseñanzas de Régimen especial. • Atender a los gastos de funcionamiento de los ciclos formativos de grado medio y superior de Artes plásticas y diseño, de Enseñanzas Deportivas y de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Diseño y Música. • Promoción del éxito académico y disminución del abandono escolar temprano. • Impulsar la mejora continua para la prestación de un servicio público educativo de calidad. Contribución a la mejora de la gestión de los centros en sus relaciones con los usuarios. • Promover la difusión de la oferta educativa y el conocimiento de las enseñanzas de Régimen especial e Incrementar la oferta de las enseñanzas atendiendo a la igualdad de oportunidades. • Fomento de la inserción y promoción laboral del alumnado de las enseñanzas 			



	<p>profesionales artísticas y deportivas y de las enseñanzas artísticas superiores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la implantación y desarrollo de las enseñanzas artísticas superiores en Canarias. • Mantenimiento y desarrollo de la plataforma virtual de enseñanzas . • Implantación de nuevos niveles de las enseñanzas de idiomas y de cursos de actualización en idiomas para docentes y otros colectivos específicos. • Promoción e inclusión de la perspectiva de género en la administración educativa.
<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 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>



Eje 1.- Promoción e inclusión de la perspectiva de género en la administración educativa
 Eje 2.- Prevención e intervención ante la violencia de género y las violencias de origen sexistas.
 Eje 3.- Transformación de la escuela mixta en un modelo de escuela coeducativa.
 Eje 4.- Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres a la cultura y a la sociedad.
 Eje 5.- Impulso de la coordinación de órganos administrativos, garantizando el fomento de la igualdad de género y la paridad en la representación.

El Real decreto 1663/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial, determina entre los objetivos de las enseñanzas deportivas fomentar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

El Real Decreto 1614/2009, de 26 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas artísticas superiores reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece que entre los principios generales que deben inspirar los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.

El Real Decreto 596/2007, de 4 de mayo, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, determina en el ámbito de la formación artística, las previsiones de igualdad efectiva de oportunidades entre personas, con independencia de su origen, raza, sexo, discapacidad y demás circunstancias personales o sociales, para el acceso a la formación y el ejercicio profesional.

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

☐
☐

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

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.

Cuadro 1

Proporción de mujeres y hombres
 en la oferta educativa de Enseñanzas de artes plásticas y diseño
 (Ciclos formativos de artes plásticas y diseño y Enseñanzas artísticas superiores de diseño)

Curso escolar	MUJERES		HOMBRES		Total
	Individuos	Porcentaje	Individuos	Porcentaje	
2015/2016	1046	52,8	935	47,2	1981
2016/2017	1093	56,2	850	43,8	1943
2017/2018	1109	56,3	861	43,7	1970
2018/2019	1323	60	877	40	2200
2019/2020	1226	58,9	855	41,1	2081
2020/2021	1337	61,4	842	38,6	2179
2021/2022	1357	62,9	801	37,1	2158

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



Cuadro 2					
Proporción de mujeres y hombres en la oferta educativa de Enseñanzas de idiomas de régimen especial					
Curso escolar	MUJERES		HOMBRES		Total
	Individuos	Porcentaje	Individuos	Porcentaje	
2015/2016	20563	65,3	10927	34,7	31490
2016/2017	21808	68,5	10028	31,5	31836
2017/2018	21810	70,4	9170	29,6	30980
2018/2019	21892	72	8514	28	30406
2019/2020	19794	65,7	10316	34,3	30110
2020/2021	20909	61,6	13026	38,4	33935
2021/2022	21030	61,1	13376	38,9	34406

Cuadro 3					
Proporción de mujeres y hombres en la oferta educativa de Enseñanzas deportivas de Régimen especial					
Curso escolar	MUJERES		HOMBRES		Total
	Individuos	Porcentaje	Individuos	Porcentaje	
2016/2017	48	7	637	93	685
2017/2018	155	14	946	86	1101
2018/2019	110	10	984	90	1094
2019/2020	140	13	931	87	1071
2020/2021	124	13,4	798	86,6	922
2021/2022	127	12,7	871	87,3	998

Cuadro 4					
Proporción de mujeres y hombres en la oferta educativa de Enseñanzas de Educación de Personas Adultas					
Curso escolar	MUJERES		HOMBRES		Total
	Individuos	Porcentaje	Individuos	Porcentaje	
2016/2017	8356	54	7124	46	15480
2017/2018	11765	57,3	8759	42,7	20524
2018/2019	11756	58,6	8293	41,4	20049
2019/2020	11728	58,6	8290	41,4	20018
2020/2021	10101	55,7	8007	44,3	18108
2021/2022	9819	54,9	8070	45,1	17889

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.

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

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados
El Cuadro 1, indica una ligera diferencia en la elección de estas enseñanzas entre mujeres y hombres . El número de mujeres que cursan los ciclos formativos de artes plásticas y diseño y las



	enseñanzas artísticas superiores es ligeramente superior y ha ido en aumento a lo largo de los años. El Cuadro 2, en el caso de las enseñanzas de idiomas los datos muestran que la proporción de mujeres es superior a la de hombres, llegando en algún curso académico a superar el 70% del total de alumnos que cursan las enseñanzas. El Cuadro 3, las enseñanzas deportivas son cursadas mayoritariamente por hombres, aunque en los últimos años el porcentaje de mujeres ha incrementado debido al esfuerzo realizado en los últimos años en la difusión de estas enseñanzas y a la diversidad de la oferta educativa. El Cuadro 4, en las enseñanzas de Educación de personas adultas la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de hombres.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION 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 IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2017-2020.	Formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, prevención e intervención frente a la violencia de género y educación afectivo sexual.	Plan de formación.	
	Convocatorias de proyectos.	Porcentaje de centros que participan en los proyectos y convocatorias.	
	Encuentros para compartir prácticas de éxito.	Número de jornadas de buenas prácticas por centros.	
	Campañas y Programas de sensibilización dirigidas a las comunidades educativas.	Programaciones y Actuaciones de colaboración desarrolladas.	
	Publicación de un documento de orientaciones para el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad de Centro.	Verificación órgano responsable.	
	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.	Impacto del principio de participación y equidad en normativa y convocatorias públicas.	
	Diseño de situaciones de aprendizaje y propuestas didácticas.	Verificación programaciones PGA.	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	324C Servicios Complementarios. a la Enseñanza no Universitaria			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				315.000€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se incluyen cantidades destinadas A SUFRAGAR EL MANTENIMIENTO Y LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LOS EOEP DE CANARIAS..					
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			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1803 – Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad.					
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 2/2006, 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.				
	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 type="checkbox"/> Negativo					
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	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>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>
<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>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>
	<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 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>



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 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. 		
	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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE IDENTIFICACIÓN	E	334A.- PROMOCIÓN CULTURAL	DOTACIÓN ECONÓMICA			
			28.846.712,02 €			
FINALIDAD OBJETIVOS	Y	<p>La Viceconsejería de Cultura y Patrimonio Cultural y la Dirección General de Cultura ordenarán 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.</p> <p>A través de este programa, ambos centros directivos apuestas por la implantación de los ODS en el marco de la Agenda 2030, a través de la promoción cultural y más concretamente con el ODS 5.</p>				
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	184G0683 REAL ACADEMIA DE BELLAS ARTES SAN MIGUEL ARCANGEL			60.000,00 €		
	184G0686 INSTITUTO DE ESTUDIOS HISPÁNICOS DE CANARIAS			13.500,00 €		
	184G0716 MUSEO CEMFAC AYUNTAMIENTO LOS LLANOS DE ARIDANE			20.000,00 €		
	184G0717 MUSEO NÉSTOR			20.000,00 €		
	184G0734 ESTUDIOS HISPÁNICOS DE CANARIAS			30.000,00 €		
	184G0874 APOYO A LA LABOR DE LA REAL ACADEMIA DE LA MEDICINA			10.000,00 €		
	184G0787 MUSEO PEDRO GONZÁLEZ			30.000,00 €		
	184G0687 FUNDACIÓN JUAN NEGRÍN			20.000,00 €		
	184G0715 FUNDACIÓN MARTÍN CHIRINO			13.500,00 €		
	184G0730 FUNDACIÓN AUDITORIO Y TEATRO LAS PALMAS DE GRAN CANARIA			150.000,00 €		
	184G0871 AUDITORIO DE TENERIFE, SAU			150.000,00 €		
	184G1204 FUNDACIÓN INTERNACIONAL ALFREDO KRAUS			13.500,00 €		



184G1346 APOYO CLÚSTER AUDIOVISUAL DE			30.000,00 €		
197G0133 DESARROLLO LEY LECTURA Y BIBLIOTECAS					200.000,00 €
197G0328 LIBRO Y FOMENTO DE LA LECTURA					758.824,00 €
207G0160 IMPLEMENTACIÓN LEY 5/19					428.595,00 €
184G0698 PROGRAMA DE MOVILIDAD CULTURAL			800.000,00 €		
184G0699 JOVEN ORQUESTA DE CANARIAS			650.000,00 €		
184G1257 INSTITUTO CANARIO DE DESARROLLO			4.066.834,02 €		
196G0359 INFRAESTRUCTURA				3.500.000,00 €	
206G0061 EQUIPAMIENTO DE ESPACIOS ESCENICOS				100.000,00 €	
197G0140 PROYECTO PARALELO					570.000,00 €
207G0010 APOYO AL FESTIVAL DE MÚSICA DE CANARIAS					1.900.000,00 €
207G0011 PROGRAMA DE DESARROLLO DEL SECTOR					635.000,00 €
207G0018 PROGRAMA DE INCENTIVOS AL SECTOR					5.002.980,00 €
217G0413 FORMACIÓN Y TECNIFICACIÓN DEL					176.454,00 €
207G0020 PROG.DESARROLLO ARTES PLAST.Y VISUALES CANARIAS					1.900.000,00 €
207G0021 CIRCUITO Y PRODUCCIÓN DE LA					1.200.000,00 €
207G0022 CIRCUITO Y PRODUCCIÓN TEATRO Y					1.020.000,00 €
217G0412 CULTURA Y PATRIMONIO CULTURAL					230.000,00 €
207G0026 DIVERSIDAD, IGUALDAD Y CULTURA					100.000,00 €
207G0027 PROYECTO NUEVOS PÚBLICOS Y NUEVOS MERCADOS					171.000,00 €
207G0041 ESTRATEGIA AUDIOVISUAL DE CANARIAS					1.676.525,00 €
207G0341 PROGRAMACIÓN CASA DE LOS CORONELES					200.000,00 €



	217G0221 PROGRAMACIÓN TANQUE S/C DE TENERIFE					200.000,00 €
	217G0222 CANARIAS EN ESCENA					1.500.000,00 €
	207G0163 FEDERACIÓN BANDAS DE MÚSICA					400.000,00 €
	217G0224 FEDERACIÓN REGIONAL FOLCLORE					300.000,00 €
	FESTIVAL JAZZ DE CANARIAS					300.000,00 €
	217G0298 PROG. FOMENTO PARA LA CREACIÓN DE OBRAS INTERACTIVA					300.000,00 €
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de Cultura y Patrimonio Cultural y Dirección General de Cultura					
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. Lev 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			
				28.846.712,02 €		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	x Positivo	x Alto				
		Medio				
		Bajo				
	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 <ul style="list-style-type: none"> • 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		
	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	Reducir la brecha existente en la profesionalización del sector cultural con actividades formativas, jornadas en las distintas disciplinas artísticas.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	336A - Deportes			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				15620507 (Cap II, IV, VI y VII)		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>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. Objetivo 10.- Desarrollo del Programa de Responsabilidad Social Deportiva Objetivo 11.- Creación del Instituto Regional de la Actividad Física y el Deporte Objetivo 12.- Apoyop a los clubes en su participación en competición europea Objetivo 13.- Creación de una red de eventos deportivos de carácter internacional</p>					
1.1. SUBPROGRAMAS MAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Gasto corriente		327564			
	APOYO A LA FEDERACION DE SALTO DEL PASTOR CANARIO			20000		
	APOYO A LA FEDERACION DE LUCHA CANARIA			250000		
	APOYO A LA FEDERACION DE VELA LATINA CANARIA DE BOTES			75000		
	APOYO A LA FEDERACION CANARIA DE BOLA CANARIA Y PETANCA			45000		
	APOYO A LA FEDERACION CANARIA DE BARQUILLOS DE VELA LATINA C			45000		
	APOYO A LA FEDERACION DE ARRASTRE CANARIO			45000		
	APOYO A LA FEDERACION DE LUCHA DEL GARROTE CANARIO			45000		
	APOYO A LA FEDERACION DEL JUEGO DEL PALO CANARIO			20000		



	APOYO AL C.E.T.D. VOLEY PLAYA DE FEDERACION CANARIA DE VOLEI			55000		
	APOYO AL C.E.T.D. HALTEROFILIA LA LAGUNA DE FEDERACION CANAR			55000		
	A CLUBES DEPORTIVOS			1500000		
	A FEDERACIONES DEPORTIVAS CANARIAS			1800000		
	APOYO COLECTIVOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			100000		
	APOYO PARA LOS DESPLAZAMIENTOS DE AMBITO INTERINSULAR, ESTAT			2300000		
	PROGRAMAS DE TECNIFICACIÓN DEPORTIVA DE CANARIAS			150000		
	CAMPEONATOS INTERUNIVERSITARIOS DE DEPORTES BASE			30000		
	APOYO A LOS DEPORTISTAS POR RESULTADOS DEPORTIVOS			400000		
	EVENTOS CIRCUNSTANCIALES			300000		
	CAMPEONATOS DE ESPAÑA			300000		
	APOYO PARA LA PROMOCIÓN DE LUCHA CANARIA			175000		
	APOYO DESPLAZMIENTOS ESTATAL			102943		
	APOYO A LA DOBLE INSULARIDAD			200000		
	PROMOCIÓN DE CANARIAS A TRAVÉS DEL DEPORTE			1300000		
	ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DEPORTIVO DE LUCHA CANARIA			100000		



	APOYO AL CENTRO ESPECIALIZADO DE TECNIFICACIÓN DE VELA DE LA			55000		
	APOYO DEPORTE FEMENINO			250000		
	PLAN ESTRATÉGICO DE LA LUCHA CANARIA			50000		
	APOYO A LA PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL DE CLUBES			350000		
	APOYO AL C.E.T.D. HOCKEY			30000		
	APOYO A LA FEDERACIÓN CANARIA DE FÚTBOL			660000		
	APOYO AL TRANSPORTE DE MATERIAL DEPORTIVO			200000		
	APOYO AL DESPLAZAMIENTO DE TÉCNICOS PARA FORMACIÓN			200000		
	FUNDACIÓN CANARIA UNIÓN DEPORTIVA LAS PALMAS			1000000		
	FUNDACIÓN CANARIA CLUB DEPORTIVO TENERIFE			1000000		
	ACTIVIDADES DE DEPORTE ESCOLAR				650000	
	MANTENIMIENTO INTEGRAL DE SERVICIOS DE INSTALACIONES PROPIAS				55000	
	INFORMATIZACIÓN DEL SERVICIO DE DEPORTES				250000	
	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEPORTIVA				800000	
	OBSERVATORIO CANARIO DEL DEPORTE				100000	
	PLAN DIRECTOR DE INFRAESTRUCTURAS				100000	
	CENSO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS				100000	
	PROMOCIÓN ESCUELAS DE VELA LATINA					60000



CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Deportes			
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
	<p>Impulsar la igualdad y 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>Ejecución de la línea de actuación o Programa "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>Participación de mujeres y 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</p>	



			deportiva y edad. Deportistas participantes en los campeonatos de Canarias en Edad Escolar promovidos por la Dirección General de Deportes desagregados por sexos y modalidades deportivas. Actuaciones llevadas a cabo relacionadas con la prevención del acoso sexual y por razón de género en el deporte.	
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	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.			
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			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático: <input checked="" type="checkbox"/> Actividades de formación en materia de género <input checked="" type="checkbox"/> Establecimiento de indicadores para la valoración de las actividades de fomento (ayudas, subvenciones, premios). <input checked="" type="checkbox"/> Medidas incentivadoras de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los equipos de representación y decisión de las entidades y órganos asesores y de control en			



	materia de deportes																		
<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="480 595 1273 730"> <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>	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>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 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>																		



	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados - 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.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	- 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



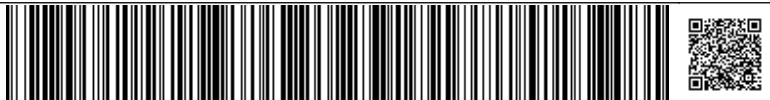
FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	PROGRAMA 411B "GESTIÓN DE AYUDAS FEAGA/FEADER"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				19.163.306,87 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	GESTIÓN AYUDAS FEAGA/FEADER PROGRAMA POSEI FOMENTO ASOCIACIONISMO GESTIÓN DE PROYECTOS FINANCIADOS CON FONDOS NEXT GENERATION					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE SECTOR PRIMARIO					
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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 4 y 15, establecen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, artículo 5 dispone 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>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 aprobada por Acuerdo de Gobierno de 5 de diciembre de 2013.</p> <p>Acuerdo de Gobierno de 26 de junio de 2017, por el que se establecen las directrices para la elaboración y el contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.</p> <p>Plan Estratégico de Innovación y Mejora Continua de la Consejería para el periodo 2019-2022. Incorporación Perspectiva de Género.</p>				
	Datos	<p>Las mujeres son el 22,02% de los ocupados en el sector agrario y pesquero, contra el 45,88% de los ocupados en todos los sectores (Encuesta de población activa – INE cuarto trimestre 2020)</p> <p>Entre los titulares de explotaciones, las mujeres son el 30,17% de las personas físicas (Encuesta de estructura de las explotaciones Agrarias – INE 2016)</p>				
	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>La participación de la mujer en el trabajo agrario no sólo está lejos de ser paritaria, sino que es inferior a la general. No obstante, debe tenerse en cuenta que el trabajo en la producción no es el único componente importante del mercado laboral de las zonas rurales. La actividad en los empacquetados, anexa a la actividad agraria, no está incluida en estos datos. La situación en el terreno de la titularidad es, no obstante, mejor.</p> <p>Las competencias de esta consejería no permiten actuar sobre el mercado laboral, pero si en lo que concierne a la titularidad. En este aspecto, no se prevén actuaciones específicas puesto que la política de género descansa sobre las actuaciones realizadas en el marco del Desarrollo Rural para facilitar el desarrollo de la titularidad femenina de las explotaciones. En dichas políticas, competencia de la Dirección General de Agricultura y la Dirección General de Ganadería, se otorga preferencia a las explotaciones de titularidad femenina o de cotitularidad (hombre y mujer) tanto en las inversiones para la mejora como en la instalación de jóvenes agricultores. Por ello no se estima pertinente la aplicación de políticas específicas en este programa.</p> <p>No obstante, se aplicarán las políticas generales destinadas a visibilizar y realzar el papel de la mujer en la producción agraria y en el ámbito rural.</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, artículos 4 y 15, establecen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, artículo 5 dispone 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>Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 aprobada por Acuerdo de Gobierno de 5 de diciembre de 2013.</p> <p>Acuerdo de Gobierno de 26 de junio de 2017, por el que se establecen las directrices para la elaboración y el contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.</p> <p>Plan Estratégico de Innovación y Mejora Continua de la Consejería para el periodo 2019-2022.</p> <p>Incorporación Perspectiva de Género</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Reglamento (UE) n °1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader), considerandos 8 y 17.</p> <p>Decreto 110/2018, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas: ejecutar, en su ámbito de actuación, el Plan Estratégico o la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres: art. 7.2-f)</p> <p>Ley 35/2011, de 4 de octubre, de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias que tiene por finalidad 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 en la actividad agraria.</p> <p>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 <input checked="" type="checkbox"/> Acciones positivas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación <input checked="" type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, etcétera <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		
	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 Es preciso disponer de algún tipo de indicador relacionado con la titularidad femenina de explotaciones, preferiblemente segmentado por edades, dimensión económica y tipología de explotación, con base al menos anual y disponibilidad rápida.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Inferior participación de la mujer en la titularidad de explotaciones y, en consecuencia, en la toma de decisiones.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No se prevén.		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No procede.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	412A Mejora de Estructuras Agrarias y del Medio Rural.	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		FINALIDAD Y OBJETIVOS				
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.						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	229760 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20		x			
	PEPAC 2023-2027		x			
	13418231 AGROAMBIENTE Y CLIMA FEADER 2014-2020 M-9			x		
	AGROAMBIENTALES Y RECURSOS GENÉTICOS I: 650 PEPAC 2023-2027 FEADER			x		
	BANCO DE SEMILLAS			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	
	TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN I:7201 PEPAC 2023-2027 FEADER				x	
	SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y GESTION FEADER M2				x	
	SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y GESTION				x	
	15600062 APOYO A LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS FEADER 2014-2020				x	
	INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS DE REGADÍOS CON OBJETIVOS AMBIENTALES- I:6843.1 PEPAC 2023-2027 FEADER				x	
	15600065 ASISTENCIA TÉCNICA FEADER 2014-2020 M-20				x	
	ASISTENCIA TÉCNICA FEADER PEPAC 2023-2027 FEADER				x	
	176G0023 1% CULTURAL OBRAS DE REGADÍOS				x	
	206G0141 INFRAESTRUCTURAS DE				x	



REGADÍO DE INTERÉS REGIONAL					
206G0142 ELABORACIÓN DOSA E INSTRUM PROTECC DEL SUELO.				x	
OBRAS DE REGADÍO SEGÚN DIAGNÓSTICO VITICULTURA CANARIAS				x	
TRAMITACIÓN SIPAM				x	
APOYO A LAS INVERSIONES DE PROYECTOS TRACTORES. OFICINA DEL REGANTE				x	
APOYO A LAS INVERSIONES DE PROYECTOS TRACTORES. PLAN DE REGADÍOS				x	
ESTUDIO PARA LA RECONSTRUCCIÓN AGRÍCOLA DE LA ZONA SEPULTADA POR LA LAVA EN LA PALMA				x	
CENTRO VISITANTES JARDIN BOTANICO-JAO				x	
92613430 MEJORA REGADIOS EN HERMIGUA				x	
96613401 CONTRATACION, ESTUDIOS, PROYECTOS Y DIRECCION DE OBRAS				x	
96613402 INCIDENCIAS				x	
15700020 APOYO A LAS INVERSIONES EN EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS FEADER 20					x
AYUDAS A INVERSIONES EN MODERNIZACIÓN Y/O MEJORA DE EXPLOTACIONES AGRARIAS- I:6841.2 PEPAC 2023-2027 FEADER					x
15700022 APOYO A LAS INVERSIONES EN TRANSFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN					x
<i>INVERSIONES EN TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS AGRARIOS- I:6842.2 PEPAC 2023-2027 FEADER</i>					x
15700023 APOYO A LAS INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS FEADER 2014-2020					x
<i>INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS DE REGADÍOS CON OBJETIVOS AMBIENTALES- I:6843.1 PEPAC 2023-2027 FEADER</i>					x
15700025 RECONSTITUCIÓN DEL POTENCIAL PRODUCTIVO DAÑADO FEADER 2014-2					x
15700027 AYUDA A LA INSTALACIÓN DE JÓVENES AGRICULTORES FEADER 2014-2					x
ESTABLECIMIENTO DE PERSONAS JÓVENES AGRICULTORES I:6961.1 PEPAC 2023-2027 FEADER					x
15700029 SERVICIOS BÁSICOS DE RENOVACIÓN DE POBLACIONES FEADER 2014-2					x



	15700030 COOPERACIÓN FEADER 2014-2020 M-16					x
	COOPERACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS DE AEI-AGRI I:7161. PEPAC 2023-2027 FEADER					x
	15700031 APOYO A LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO RURAL FEADER 2014-2020					x
	COOPERACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS DE AEI-AGRI I:7161. PEPAC 2023-2027 FEADER					x
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Agricultura					
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>- 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.</p> <p>- El Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados</p>				
	Datos	<p>Artículo 7 Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación del R(UE) nº 1303/2013</p> <p>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.</p> <p>Artículo 9 Principios horizontales del R(UE) 2021/1060</p> <p>1. Los Estados miembros y la Comisión garantizarán el respeto de los derechos fundamentales y la conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la ejecución de los Fondos.</p> <p>2. Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.</p> <p>3. Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de</p>				



		informes y la evaluación de los programas. En particular, durante la preparación y la ejecución de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Lograr que el mismo número de mujeres y hombres que se incorporan a la actividad agraria	Convocatoria submedida 4.1 y I 68412	N.º Mujeres/hombres	2.710.293,00
		Convocatoria submedida 4.2 y I 68422	N.º Mujeres/hombres	543.680,00
		Convocatoria submedida 6.1 y I 69611	N.º Mujeres/hombres	1.985.000,00
		Convocatoria submedida 4.1	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>Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. 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. 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> <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.</p> <p>c) La promoción del asociacionismo de mujeres.</p> <p>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. 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.</p> <p>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</p>			



	<p>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.</p> <p>Artículo 5. Transversalidad de género.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <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 Inadecuado nivel formativo de los jefes de explotaciones agrarias donde un 27 % de los jefes de las explotaciones tienen una formación básica agraria o completa, y más especialmente de los más jóvenes. De los cuales desagregado por sexo tenemos que 29 % de los hombres y 20 % de las mujeres jefes de explotación tienen una formación básica agraria o completa. (Datos del Censo Agrario de 2020).</p> <p>Alta masculinización en Canarias en las explotaciones, donde los titulares de la explotación son 71,99 % hombres y un 28,01 % mujeres. (Datos del Censo Agrario 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. 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 tempranas para no perpetuar la invisibilización del trabajo de las mujeres en el mundo rural.</p>



3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Ninguno			
3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados			
<ul style="list-style-type: none"> ● Hay una invisibilización del trabajo de las mujeres en el mundo rural <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe una falta de reconocimiento social y económico del trabajo de la mujer ➤ Falta de reconocimiento profesional de las mujeres ➤ Adscripción sexista de roles ➤ Existe brecha de género en la formación y acceso de la mujer al empleo agrario ➤ Masculización rural del campo actual ➤ 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. 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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Servicio: 1311 DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
	Programa presupuestario: 412C Desarrollo Ganadero			Crédito 6.013.830 presupuestario: euros		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	La finalidad es garantizar que la normativa o planes aprobados tengan incorporado el enfoque de género, en cumplimiento de los principios generales que informan la actuación de la Administración Pública y del Capítulo Primero del título Primero de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que alude a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas con objeto de que se garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres igual neutralizando los posibles efectos negativos sobre un sexo e incorporando medidas que eliminen las discriminaciones de género.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Sanidad Animal.		1.533.000		65.000	
	Dotar de herramientas que permitan contar con aplicativos y bases de datos actualizados para mejorar el control oficial y la gestión de subvenciones.				133.134	
	Mejora de la rentabilidad y competitividad de las explotaciones ganaderas, fomento del relevo generacional, y de la titularidad compartida.			292.132		591.722
	Mejorar la eficiencia de la comercialización de productos ganaderos y el sector de la transformación.			85.000		473.250
	Avanzar en el proceso de regularización de explotaciones ganaderas y actualización de marcos normativos.				274.668	
	Fomentar y conservar el patrimonio genético.		243.306	358.000		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA					
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	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 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.				



		Acuerdo de Gobierno de 26 de junio de 2017, por el que se establecen las directrices para la elaboración y el contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias, aprueba los criterios, requisitos y contenido del informe de impacto de género en las iniciativas de esta naturaleza que apruebe el Gobierno de Canarias.		
	Datos	Inclusión en el proceso de elaboración del presupuesto de la CAGP, de mejoras con incorporación de la perspectiva de género. En relación a la igualdad entre mujeres y hombres, desde este programa se ve necesario adoptar medidas encaminadas a fomentar la visibilización de la mujer en el sector, de gran trascendencia real, mediante acciones como el acceso a la titularidad o la titularidad compartida. Los aplicativos permiten establecer filtros para consultar por géneros para evaluar la progresión de los objetivos.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Los previstos en los objetivos estratégicos de la CAGPA	Mejora de la rentabilidad y competitividad de las explotaciones ganaderas, fomento del relevo generacional, y de la titularidad compartida.	Incremento anual de incorporaciones (altas) en el REGAC respecto al ejercicio anterior.	884.279
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	Definir, de manera general, las líneas principales de actuación (como agrupación de acciones) que se pondrán en marcha para conseguir el objetivo definido, según lo previsto en el artículo 6 de la mencionada Ley 1/2010, que fija la obligatoriedad de incorporar de forma efectiva, en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias, el objetivo de la igualdad por razón de género, debiendo incluirse en su tramitación un informe de impacto de género.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad 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, incluye la elaboración del informe de impacto de género y la utilización de un lenguaje no sexista en los proyectos normativos y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales No hay mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales en materia de ganadería			
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales Obligatoriedad de incorporar de forma efectiva, en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias, el objetivo de la igualdad por razón de género, debiendo incluirse en su tramitación un informe de impacto de género.			
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático Correlación entre los objetivos estratégicos, los presupuestarios y los de la agenda de desarrollo sostenible, con la mejora del proceso de elaboración del presupuesto de la CAGP, con incorporación de la perspectiva de género			



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 Desglose de los indicadores seleccionados para verificar el avance de los objetivos, desde la perspectiva de género para poder extraer conclusiones que permitan afinar los contenidos programáticos desde dicha perspectiva.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. Los datos desagregados, para su posterior digestión, no suelen estar a disposición de los Servicios que elaboran y analizan los programas presupuestarios, normativos y verifican los objetivos		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Los datos desagregados, para su posterior digestión, no suelen estar a disposición de los Servicios que elaboran y analizan los programas presupuestarios, normativos y verifican los objetivos		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados A pesar de las medidas del fomento de la igualdad y de la cotitularidad, se mantiene una desigualdad estadística entre las titularidades de las explotaciones ganaderas y, por tanto del acceso a los procedimientos competencia de este centro directivo.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Ir compensando la desigualdad estadística entre las titularidades de las explotaciones ganaderas y, por tanto del acceso a los procedimientos competencia de este centro directivo.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Interconexión de los objetivos estratégico de la Consejería, con los objetivos presupuestarios por un lado y con los objetivos de desarrollo sostenible por otro, teniendo en cuenta en todo el proceso la perspectiva de género		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Mejora de la rentabilidad y competitividad de las explotaciones ganaderas, fomento del relevo generacional, y de la titularidad compartida.	Incremento anual de incorporaciones (altas) en el REGAC respecto al ejercicio anterior.	884.279
	Mejorar la eficiencia de la comercialización de productos ganaderos y el sector de la transformación.	Evolución de los precios pagados al producto primario por los productos ganaderos, respecto al ejercicio anterior.	558.250
	Dotar de herramientas que permitan contar con aplicativos y bases de datos actualizados para mejorar el control oficial y la gestión de subvenciones.	Grado de ejecución anual de los encargos (pliegos) destinados a los aplicativos	133.114



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	413A CALIDAD AGROALIMENTARIA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				4.431.330,00 + Capitulo I		
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.					
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			65.549,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LA GOMERA PARA GASTOS			45.870,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE EL HIERRO PARA GASTOS			47.428,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE YCODEN-DAUTE-ISORA PARA GASTOS			48.370,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE GRAN CANARIA PARA GASTOS			48.713,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LANZAROTE PARA GASTOS			88.831,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE LA PALMA PARA GASTOS			57.860,00 €		
	AL CRDO DE VINOS DE TACORONTE-ACENTEJO PARA GASTOS			64.519,00 €		
	AL CRDO DE VINOS "VALLE DE GÜIMAR" PARA GASTOS			49.202,00 €		
	AL CRDO VALLE DE LA OROTAVA PARA GASTOS			51.268,00 €		
	AL ÓRG.DE GEST.DE LA DOP DE VINOS DE CALIDAD PARA GASTOS			57.858,00 €		
	AL CRDOP QUESO MAJORERO			30.000,00 €		
	AL ORG GESTIÓN DOP MIEL DE TENERIFE PARA GASTOS			30.000,00 €		
	FOMENTO DE LA CALIDAD AGROALIMENTARIA				70.000,00 €	
	ANÁLISIS Y VIGILANCIA PROD. AGRARIOS Y AGROALIMENTARIOS				30.000,00 €	
	INSTITUTO CANARIO DE CALIDAD				200.000,0	



	AGROALIMENTARIA				0 €	
	APOYO A LA AGRICULTURA ECOLÓGICA				895.023,0 0 €	
	ACREDITACIÓN DE ÓRGANOS DE CERTIFICACIÓN				20.000,00 €	
	PROM. PRODUCTOS CAN.-PROM. VINOS CANARIOS				901.240,0 0 €	
	PROG.ESC.CONSUMO FRUTAS Y HORTALIZAS				763,991,0 0 €	
	PLAN ACT. .DES. PRODUC. ECOLÓGIC.EN CANARIAS				100.000,0 0 €	
	APOYO PROMOCIÓN FEADER 2014-2020					60.000,00 €
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE CALIDAD AGROALIMENTARIA					
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					
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
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 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 <input checked="" type="checkbox"/> Uso no sexista del lenguaje <input checked="" type="checkbox"/> Inclusión en las bases reguladoras de subvenciones de criterios selección que favorezcan la presencia y participación de la mujer.</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 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. Además de lo señalado en el apartado anterior, se detecta un menor número de parcelas cuya titularidad corresponde a mujeres. 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 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 este sector, no solo cuando 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>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados La información de la que se dispone en este Instituto muestra el mayor número de hombres que de mujeres en el sector agroalimentario.</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>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>		
<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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	415A Desarrollo Pesquero			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				12.159.250 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene una doble misión. Por una parte, desarrollar una política de ayudas o subvenciones 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: las personas pescadoras 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.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	POSEICAN, potenciación de las Federaciones y de las entidades asociativas pesqueras.			10.100.000		
	Promoción, planes estratégicos de pesca y aplicaciones informáticas.					
	Mejora en equipamiento de las entidades asociativas pesqueras.					400.000
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA					
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 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. <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Proyectos con desagregación de datos por género. <input checked="" type="checkbox"/> No hay presencia relevante de las mujeres en el sector pesquero de Canarias, existe una segregación ocupacional y barreras para la incorporación de las mujeres al sector ligadas a cuestiones culturales y a los estereotipos existentes. No hay perspectiva de género en el control de la gestión, seguimiento y evaluación en los créditos cofinanciados.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	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	Proporción mujeres en entidades			
	Introducir la desagregación de datos por género en las actuaciones realizadas para identificar la desigualdad de	Número de actuaciones				



		género		
		Obtener datos sobre la presencia de la mujer en las diferentes actividades del sector pesquero y acuícola de Canarias	Proporción de mujeres	
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	El programa está dirigido fundamentalmente a productores pesqueros, entidades asociativas pesqueras y empresas pesqueras donde la mayor presencia de los hombres con respecto a la de las mujeres 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>Marco Internacional:</p> <p>Declaración universal de los Derechos Humanos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. 2 Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. (Art. 2.2) 3 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (Art. 2.1) 4 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer 5 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, esta última conferencia mundial de las Naciones Unidas marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. 6 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, cuyo Objetivo 5 específico "Igualdad de Género", es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <p>Marco Europeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 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. • 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. • 1950. Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales. [Ver también la Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales y sus protocolos] <ul style="list-style-type: none"> • 1957. Tratado de Roma (art. 119) • 1996. Carta Social Europea • 1997. Tratado de Ámsterdam (art. 2 y 3). • 2000. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 23 sobre "igualdad entre hombres y mujeres") 			



- 2016. Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019
- 2020. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

Marco Nacional:

- 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".
- 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.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Marco Autonómico:

- 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, la no discriminación por razones de sexo, de género. Además se establece que la prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.
- 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.
- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2012-2020.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

Marco Internacional

- Declaración de Santiago de Compostela por la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y acuícola, adoptada en la I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca celebrada el 5 de noviembre de 2018.

Marco Europeo:

- Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de



2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos fondos, en su artículo 9 sobre "Principios horizontales", Apartado 2. Igualdad entre hombres y mujeres.

46 Reglamento (UE) 2021/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2021 por el que se establece el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2017/1004. Se rige por los principios horizontales previstos en el Reglamento (UE) 2021/1060, incluido el de igualdad entre hombres y mujeres.

47 Reglamento (UE) n.º 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, y por el que se derogan los Reglamentos (CE) n.º 2328/2003, (CE) N.º 861/2006, (CE) n.º 1198/2006 y (CE) n.º 791/2007 del Consejo, y el Reglamento (UE) n.º 1255/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, que 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.

Marco Nacional:

- Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, modificada por Ley 33/2014, de 26 de diciembre, contempla en su artículo 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.
- 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.
- Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2021-2027) de la Secretaría General de Pesca del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación que. La estructura del plan gira en torno a tres ejes prioritarios de actuación, que se dividen en 11 objetivos estratégicos y 43 medidas específicas. De esta manera, la estrategia de igualdad se centra en tres temáticas fundamentales. En primer lugar, la consecución de la plena incorporación de las mujeres al sector, favoreciendo su desarrollo profesional y el relevo generacional a partir del emprendimiento y la formación. En segundo lugar, la mejora de las condiciones laborales que afectan a las profesionales del mar. Y, en tercer lugar, la participación efectiva de las mujeres en los órganos y procesos de toma de decisión a través del refuerzo de su asociacionismo y liderazgo.

Marco Autonómico:

- 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.

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

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 en Canarias es inexistente tanto en la federación regional de cofradías, como en las federaciones provinciales de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, así como en las juntas de gobierno de las entidades asociativas de pescadores.



	<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> <p>. Los datos del número de personas afiliadas en el Sector de la Pesca y Acuicultura a diciembre 2021 en Canarias son de: 1.138 hombres y 72 mujeres según datos extraídos del ISTAC, aunque las afiliaciones al Régimen general del Mar en el año 2020 fueron: hombres 4.957 y mujeres 886, la mayoría de estas no pertenecen a actividades del sector pesquero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación en las entidades asociativas es mayoritariamente masculina, la proporción de mujeres en estas entidades no alcanza el 5% del total de las personas asociadas. Si bien es cierto que las labores administrativas en estas entidades son realizadas en una proporción casi del 75% por mujeres • La participación de las personas armadoras de barcos de pesca artesanal que han accedido a las ayudas del "POSEICAN Pesca del ejercicio 2019 a la comercialización de la producción" ascendió a: 40 empresas, 82 hombres armadores y 4 mujeres armadoras.
	<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.</p> <p>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. <ol style="list-style-type: none"> 1. Personas ocupadas (desagregadas por sexo) en el sector pesquero por tipo de ocupación, tipo de contrato, remuneración media, tipo de jornada... 2. Porcentaje 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.</p> <p>No todos modelos normalizados de solicitud incluyen 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.</p> <p>Las armadoras son casi inexistentes. Además, en los casos en los que si se observa la</p>



	<p>presencia de mujeres, estas desarrollan trabajos feminizados relacionados con la gestión o labores administrativas.</p> <p>Se observa una segregación ocupacional, tratándose de un sector muy masculinizado y estereotipado.</p> <p>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.</p> <p>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			
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	En las convocatorias de subvenciones incorporar la perspectiva de género en criterios de valoración.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Barreras para la incorporación de las mujeres al sector ligadas a cuestiones culturales y a los estereotipos existentes. Falta de perspectiva de género en el control de la gestión, seguimiento y evaluación en los créditos cofinanciados.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	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.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
<ul style="list-style-type: none"> Contemplar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio rector más de la política de desarrollo pesquero. 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. Impulsar en un 5% la presencia de las mujeres en las diferentes actividades del sector pesquero y acuícola. 	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.	% proy ecto s	
	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	Nº de muje res	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	415 C SERVICIO DE INSPECCIÓN PESQUERA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				717.791,00		
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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimiento de las medidas de conservación y protección de los recursos pesqueros en la franja costera litoral y en las zonas de protección pesquera. 2. Mantenimiento de las funciones de inspección pesquera desempeñadas por el Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera. 3. Mantenimiento de las actividades de investigación científico-pesquera y el seguimiento científico de las zonas de protección especial. 4. 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. 5. 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. 6. Control más eficiente del furtivismo en la pesca y el marisqueo. 7. Gestión más eficiente de las licencias de pesca marítima de recreo. 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	1309		162.700			
	09613C03 – Operatividad y gestión de embarcaciones				245.091	
	14600083 – Realización trabajos técnicos, mantenimiento integral ... RRMM				100.000	
	15600027 – Apoyo y fomento actividades de investigación ...				45.000	
	196G0247 – Dotación dependencias				45.000	
	206G0170 – Aplicativos informáticos				30.000	
	97613C01 – Potenciación de medios				90.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA					
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	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Ley 7/2018, de PPGG de la C.A.C. (DF 6ª) y la bonificación del 80% respecto de la cuantía de la tasa exigible cuando la mujer sea sujeto pasivo en la expedición de la primera licencia de pesca en cualquiera de sus modalidades.</p>				



	Datos	- Mujeres que participan/lideran grupos de investigación sobre recursos marinos: se desconocen los datos. - Solicitantes de licencias de 1ª, 2ª y 3ª, durante los primeros 8 meses del año 2021 y los mismos meses del 2022, desagregados por sexos (ver indicadores más abajo).		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Conocer la importancia de la mujer en el sector pesquero y de la investigación	Obtención de datos sobre la participación femenina en estudios de investigación realizados por entidades públicas/privadas	N.º mujeres	0
		Pesca Recreativa – Ejercicio 2021	<u>Año 2021 Mujeres</u> Licencia 1ª:32 Licencia 2ª:28 Licencia 3ª:2.825	0
		Pesca Recreativa – Ejercicio 2022	<u>Año 2022 Mujeres</u> Licencia 1ª:29 Licencia 2ª:39 Licencia 3ª:2.580	0
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> X Positivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input checked="" type="checkbox"/> Medio <input checked="" 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.			
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad Ámbito Europeo: <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 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. Ámbito Estatal: <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.

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 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.

3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales

Ámbito Europeo:

- 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,

Ámbito Estatal:

- 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.

Ámbito Autonómico:

- 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.

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

Impulsar la participación activa de las mujeres en el ámbito de la actividad recreativa de pesca.



	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 y 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		
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 2022, las mujeres solicitaron un total de 2648, frente a los hombres que solicitaron un total de 19.233 (a fecha de 31 agosto de 2022).		
	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



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.		
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	421B SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MINERA	DOTACIÓN ECONÓMICA
		541.049,00
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>En este marco mediante la Orden de 18 de agosto de 2010, de la extinta Consejería de Empleo, Industria y Comercio, se estableció el Programa de Inspecciones en instalaciones y establecimientos industriales y mineros. Como resultado de los planes de inspecciones realizados hasta la fecha se han detectado incidencias en las instalaciones de establecimientos visitados en aproximadamente un 50%, lo que aconseja la continuación y refuerzo de actuaciones para la adopción de las correspondientes medidas correctoras.</p> <p>El Plan de Inspecciones constituye un instrumento fundamental para conseguir un buen conocimiento sobre la adecuación del diseño, la correcta puesta en funcionamiento y el mantenimiento de las condiciones de seguridad de los productos, equipos, instalaciones e industrias existentes en nuestra Comunidad Autónoma. Asimismo, se convierte en una herramienta de planificación industrial necesaria, propiciando la actualización gradual del censo de instalaciones y favoreciendo un mejor encauzamiento de las inversiones de los próximos ejercicios en el ámbito de la mejora de la seguridad industrial, partiendo del conocimiento que, de la inspección de los distintos sectores, se alcanza con la ejecución del mismo.</p> <p>El Plan de Inspecciones se desarrolló hasta el ejercicio 2019 mediante el correspondiente Convenio con la asociación de las entidades de Control (ACEICO), impidiendo la normativa de aplicación su suscripción en los siguientes ejercicios, por lo que se inició un nuevo procedimiento para la ejecución del Plan que ha culminado en el ejercicio 2022 mediante la formalización del correspondiente acuerdo marco cuyo objeto será la contratación a partir del año 2023 del servicio consistente en la realización de labores de comprobación relacionadas con el Plan de Inspecciones de Seguridad Industrial y Minera de la Dirección General de Industria, realizándose actuaciones sobre los planes y programas, cuya definición y objeto se relacionan en el Anexo de la Orden de 18 de agosto de 2010 (B.O.C. n.º 170, de 30 de agosto de 2010) y modificaciones posteriores, limitándose al ámbito material de competencias de la Dirección General de Industria, establecido en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 45/2020, de 21 de mayo.</p> <p>También, a la vista del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, en base a la encuesta de población activa sobre mujeres empleadas en la industria canaria, evolución del empleo femenino en la industria canarias y estructural salarial desde el 2008 que elabora el INE, se ha previsto contribuir, con las acciones que se desarrollen, a aumentar la proporción que representan las mujeres en la población</p>	



	<p>ocupada en la industria canaria, observándose una progresiva feminización de la empleabilidad del sector industrial canario en el periodo 2017-2019 reflejado dentro de las oportunidades del propio DAFO del Sector en la Estrategia de Desarrollo Industrial de Canarias (EDIC) 2022-2027, publicado en el B.O.C. nº 58, de 23 de marzo de 2022.</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 2023, 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.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	PLAN DE SEGURIDAD MINERA				130.129,64	
	LABORATORIOS OFICIALES DE METROLOGÍA				16.000,00	
	GESTIÓN TELEMÁTICA DE PROCEDIMIENTO				130.000,00	
	PLAN DE ORDENACIÓN MINERA				41.000,00	
	PLAN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL				223.919,36	
	TOTAL				541.049,00	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA					
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	-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	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>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 2023 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>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. <ul style="list-style-type: none"> ☐ 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)
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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. <ul style="list-style-type: none"> 7 Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030. <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>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre)</p> <p>Objetivos estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p> <p>* Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.</p> <p>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)</p> <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <p>* 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 <ol style="list-style-type: none"> 1 Mejorar el tejido empresarial femenino 2 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 <ol style="list-style-type: none"> 48 Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo. 49 Acciones de igualdad o transversales. La composición equilibrada de órganos por sexo. Introducir como objetivo la paridad en las comisiones de selección y evaluación. 50 Uso lenguaje no sexista. 51 Desagregación de datos por sexo. 52 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> <p>53 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</p> <p>54 En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria.</p> <p>55 Es inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria.</p> <p>56 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>3.3.3. 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>57 La brecha salarial en detrimento de las mujeres, siendo los ingresos medios de las mujeres inferiores a los de los hombres.</p> <p>58 La baja participación femenina en la industria canaria.</p> <p>59 Las personas egresas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres.</p>			
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<p>60 Art. 14 de la Constitución española</p> <p>61 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.</p> <p>62 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.</p> <p>63 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>64 Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>65 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>		
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	Nº de contratos realizados	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	431A Promoción Exterior			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.570.951,00 euros		
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. El objetivo particular del Programa de Becas en Negocios Internacionales es la formación teórica y práctica de personas jóvenes canarias tituladas universitarias 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>					
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				5000	
PROEXCA: Operaciones de Capital					7.500	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INTERNACIONALIZACIÓN					
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					
	Datos	<p>Por las características de las actuaciones de la Viceconsejería e Internacionalización, se requiere, con carácter general, la definición de indicadores que permitan establecer un diagnóstico sobre la existencia de brechas de género.</p> <p>No obstante, por lo que se refiere al Programa de Becas en Negocios Internacionales, se han formado un total de 216 personas, de las que el 52% son mujeres y el 48% 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>La población objetivo del Programa está constituida por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas jóvenes tituladas universitarias a las 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. - Personas jurídicas (empresas, instituciones, organizaciones empresariales, etc.) que participan en programas de asesoramiento, o reciben financiación para llevar a cabo acciones destinadas a promover la internacionalización empresarial. <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.</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 <i>Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p><i>Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</i></p> <p><i>Pacto de Estado contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.</i></p> <p><i>Ley 1/2020, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art.4. Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública. - Art. 5. Transversalidad de género. - 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. 13. Contratación pública. - Art. 14. Ayudas y subvenciones. - Art.30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias. - Art. 64. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos. <p><i>Ley Canaria 16/2003, de prevención integral de las mujeres frente a la violencia de género.</i></p> <p><i>Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.</i> Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.</p> <p><i>Reglamento (UE) n.º 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013.</i> Artículo 6. Igualdad de oportunidades, igualdad de oportunidades y no discriminación.</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales <i>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:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art.24. Medidas de apoyo al emprendimiento.
	<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 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 Operativo FEDER Canarias 2014-2020 Principios Horizontales: 11.3. Igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025" COM (2020) 152 final.</p> <p>2. Prosperar en una economía con igualdad de género. El programa de apoyo a las reformas estructurales puede apoyar a los Estados miembros en la</p>



	<p>integración de la perspectiva de género en la administración pública, la elaboración de los presupuestos públicos y la gestión financiera. Además, puede contribuir a las reformas estructurales nacionales en los Estados miembros con objeto de eliminar la brecha de género en materia de empleo y de abordar la elevada proporción de mujeres en situación de pobreza, especialmente en la tercera edad.</p> <p>El empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo pasa también por ofrecerles la posibilidad de prosperar como inversoras y empresarias. La política de cohesión de la UE respalda el espíritu empresarial de las mujeres, su (re)integración en el mercado de trabajo y la igualdad de género en sectores específicos que han sido tradicionalmente masculinos. Se desarrollarán medidas específicas para promover la participación de las mujeres en la innovación en el marco del Consejo Europeo de Innovación de Horizonte Europa, incluido un proyecto piloto para promover las empresas emergentes y las pymes innovadoras dirigidas por mujeres en 2020. La Comisión también fomentará la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en fondos de capital inversión y de capital riesgo y apoyará los fondos que inviertan con carteras diversificadas en términos de género a través del programa InvestEU para movilizar la inversión pública.</p> <p>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible:</p> <p>Reto 2 (Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres): Prioridad de actuación 2.1: Educar para la igualdad y cerrar la brecha de género: Se fomentarán los estudios, y recopilación de información y documentación sobre la situación de la mujer en Canarias orientados a servir de base para la elaboración y la adopción de las medidas necesarias para el logro de la igualdad real y efectiva.</p> <p>Reto 5 (Superar las deficiencias estructurales del modelo económico de Canarias): Política Aceleradora 5: Un nuevo modelo económico competitivo e inteligente, más diversificado, resiliente, inclusivo y verde: Prioridad de actuación 5.8: De cara a aprovechar todo el potencial de las empresas como verdaderos agentes del cambio, resulta imperativo promover, defender y dar visibilidad a la mujer empresaria.</p> <p>Metas Canarias:</p> <p>Meta Canaria 5.5.3. Promover la participación plena y efectiva de las mujeres en la esfera pública y en todos los ámbitos de la sociedad.</p> <p>Meta Canaria 10.3.1. Reducir la desigualdad en la distribución de la renta en Canarias.</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> <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>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención</p> <p>Número de mujeres y hombres menores de 30 años que finalizan con éxito la formación en negocios internacionales.</p> <p>Importe promedio subvenciones concedidas en Formación Práctica 2021.</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>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 6,4 puntos al de hombres:</p>



	BNI* 15-16	BNI 16-17	BNI 17-18	BNI 18-19	BNI 19- 20	BNI 20-21	BNI 21- 22	BPEI* 18-19	Total	%
Total	8	36	30	54	27	47	52	9	263	
H	5	24	9	29	14	19	22	1	123	46,8 %
M	3	12	21	25	13	28	30	8	140	53,2 %

**Formación práctica y resto formación teórica (máster)*

H: Hombres; M: Mujeres.

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.

En concreto, en BNI 2021-2022 se formaron un total de 52 personas becadas:

Hombres: 22 42,4 %

Mujeres: 30 57,7 %

Por otra parte, se ha detectado que el importe promedio de las becas recibidas es menor en el caso de las mujeres (26.292,03 euros) en comparación con los varones (28.822,24 euros), aun con mayor número de becas concedidas a mujeres.

En la actualidad, en la convocatoria del Programa de Becas en Negocios Internacionales para 2022-2023, está cursando la formación teórica un total de 53 personas, de las cuales 32 (60%) son mujeres y 21 (40%) hombres, pero aún no se considera indicador por no haber finalizado y superado con aprovechamiento la formación.

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.

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

Existe déficit de información por falta de indicadores en los siguientes proyectos:

PROEXCA: Acciones Prom.Ext. e Internacionaliz.Ec.

PROEXCA: Acciones de Atracción de Inversiones

Estrategia Operativa de Internacionaliz. Ec.Canaria

Apoyo a la internacionaliz. Why Tenerife

Apoyo a la internacionaliz. Best in GC

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.

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

La diferencia de personas egresadas becadas 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. No obstante, se apunta una tendencia hacia la consolidación de este Programa como una actuación con mayor representación de la mujer.

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 sector al que se dirige las actuaciones.



4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	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.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Deben introducirse cláusulas sociales y de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los pliegos de contratación administrativa como en las 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.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se han formulado objetivos específicos referidos a género.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Garantizar un análisis sistemático de las oportunidades de las mujeres a través de la información obtenida con el seguimiento de la situación, evolución global, sectorial y territorial de la economía canaria.	PROEXCA: Acciones de Promoción Exterior e Internacionalización	- Datos desagregados por sexo de los profesionales a los que se ha asistido en la ejecución de las actuaciones (asesoramiento, información, resuelto consultas). - Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones. - Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.	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). - Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones. - Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.	Dentro del coste previsto de la actuación
	Estrategia Operativa de Internacionaliz. Ec. Canaria	- Datos desagregados por sexo de los profesionales a los que se ha asistido en la ejecución de las actuaciones (asesoramiento, información, resuelto consultas). - Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones. - Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.	Dentro del coste previsto de la actuación
	Apoyo a la internacionalización Why Tenerife	- Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones. - Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.	Dentro del coste previsto de la actuación
	Apoyo a la internacionalización Best in GC	- Datos desagregados por sexo de los profesionales con los que se ha contactado para su contratación en la ejecución de las actuaciones. - Datos desagregados por sexo de los profesionales contratados en la ejecución de las actuaciones.	Dentro del coste previsto de la actuación



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
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 3				
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Lograr la transformación del sector comercial canario, apostando por un modelo sostenible basado en la innovación, la promoción de la actividad, la mejora de los centros tradicionales de compra, la competitividad del sector compatible con un consumo responsable.					
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 3					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO					
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 Artículo 14 de la Constitución Española de 1978				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
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 objetivo general de este programa es la transformación y la consolidación de nuestro mercado interior regional y mantener la apuesta por el desarrollo sostenible del sector comercial, sobre todo a través de la innovación y la dinamización de las Zonas Comerciales Abiertas y de los Mercados Tradicionales de Canarias, por su incidencia el crecimiento económico y sobre todo en el empleo, así como incrementar la competitividad del comercio.					
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	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>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 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 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 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.</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 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 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>		
	4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR		
4.1. LEGISLACIÓN 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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	16.05.432B: Infraestructura Turística y Gestión Integral Núcleos Turísticos			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				La dotación presupuestaria resultará condicionada a la aprobación definitiva del saldo presupuestario de la Fase II		
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.					
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					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Infraestructura Turística.					
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	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. Artículo 14 de la Constitución Española de 1978.				
	Datos					
	Objetivos	Acciones		Indicadores	Presupuesto	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	a Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
	<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 QUE 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 a Acciones de igualdad o transversales con carácter general a 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			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	Viceconsejería de Turismo		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			11.755.443			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Viceconsejería de Turismo se ha fijado como objetivo estratégico potenciar un modelo turístico innovador haciendo hincapié en el desarrollo sostenible, en la mejora de los recursos y en el apoyo al tejido empresarial que deben incrementar sus estándares de seguridad y gestionar la incertidumbre. Todo ello mediante la puesta en marcha de instrumentos para que hoteles, hostelería y actividades complementarias generen sinergias las unas en las otras, de forma que caminen de la mano en la mejora del destino y la economía global del Archipiélago.</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. – Plan regional de difusión de la gastronomía con productos de proximidad. – Estrategia de Difusión del Observatorio Turístico. – Fondo de diversificación turística – Convenios con las universidades canarias. – Apoyo creación productos turísticos corporaciones locales – Plan de recuperación de zonas turísticas 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Actualización hardware y software sistema información turística				X	
	Desarrollo de convenios específicos con las Universidades Canarias				X	
	Estrategia de Difusión Conocimiento Observatorio Turístico				X	
	Fondo de Diversificación Turística				X	
	Sistema de información turística				X	
	Observatorio Turístico				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			X			



	Ocio y Hostelería					
	Apoyo creación productos turísticos CCLL					X
	Plan de recuperación de zonas turísticas				X	
	Colegio Profesionales del Turismo Canarias			X		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de Turismo					
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	Presupuesto		
	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>Canarias fue, en la etapa anterior a la pandemia, la primera región europea en términos turísticos. En 2019 visitaron las Islas 15,11 millones de turistas. Durante el año 2020, en plena pandemia, el número de turistas fue de 4,63 millones. En 2021 se llegó a los 6,69 millones de turistas. Por último, en el año 2022 solo en los seis primeros meses del año ascendieron a 6,67 millones, recuperando así parte del turismo, según los datos procedentes del FRONTUR CANARIAS elaborado por el ISTAC y el INE.</p> <p>La histórica contribución del turismo a la sociedad y economía Canarias viene impulsada por su capacidad de arrastre sobre el resto del entramado productivo insular. IMPACTUR Canarias nos recuerda que, por cada 100 euros de valor añadido generados directamente por la demanda turística, se aportan 44 en otras ramas (efectos indirectos), y de igual manera, por cada 100 empleos creados en ramas en contacto directo con el turista, se generan 34 de manera indirecta en otras ramas de actividad.</p> <p>En concreto, los resultados del Estudio IMPACTUR sugieren una caída sin precedentes de la actividad económica vinculada al turismo en Canarias a cierre de año 2020, que se cuantifica en 8.790 millones de euros, un -56,4% por debajo del PIB Turístico registrado en 2019 (15.597 millones de PIB Turístico). Con ello, la contribución del turismo a la economía canaria se redujo al 17,8% desde el 33,0% de 2019.</p> <p>Los primeros resultados obtenidos sugieren una reactivación parcial desde el final de la primavera de 2021 en una senda de mejora constante que se concreta en un cierre del año con 6,69 millones.</p> <p>Conocer la situación de los mercados emisores, es decir, de la procedencia por origen de los turistas y anticiparse a los posibles movimientos que se puedan dar en ellos en cualquiera de los</p>					



	<p>ámbitos que afecten a la actividad turística es uno de los ejes fundamentales para afrontar la vuelta a la actividad de la mejor manera posible, manejando un contexto que va a seguir siendo incierto. Así, la información, el conocimiento y un buen sistema de información de datos de los mercados emisores son imprescindibles para una planificación turística adecuada, para poder anticiparse a cualquier cambio que se pueda producir entorno a la principal industria del archipiélago, para poner en marcha las políticas públicas más adecuadas y que redunden en la mejora social y económica de cada una de las Islas y para contrarrestar cualquier movimiento que pueda perjudicar a la principal industria del archipiélago, además de facilitar la exploración de nuevos mercados.</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 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 El sector servicios es uno de los sectores donde más empleo femenino se genera. Según los datos de la Encuesta Población Activa referida al año 2021 reflejados publicados por el Instituto Canario de Estadística y elaborados por el INE, el 52,56 % de la población ocupada en el sector servicios correspondía a mujeres y el 47,43 a hombres; mientras que la población activa en el mismo sector y para el mismo periodo era del 52,75% mujeres y 47,25 % hombres.</p> <p>El número de Afiliaciones a la Seguridad Social durante el mes de julio de 2022 era de 675.405 personas, de las cuales 329.622 eran mujeres y 345.783 hombres., lo que significa que el 48,80% eran mujeres y el 51,20% hombres. Comparados estos datos con el mismo periodo del del año anterior han supuesto un incremento del 9.84% en el total, y por sexos el incremento fue de 10,47 % en mujeres y 9,25% en hombres.</p> <p>Si analizamos ahora los afiliados a la Seguridad Social en las actividades características de turismo, los afiliados accedieron a 168.667, de los cuales 91.534 eran hombres y 77.133 mujeres, es decir, el 54.27% hombres y el 45,73% mujeres.</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. 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. 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 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 Mayor dependencia de las mujeres del empleo en el sector servicios Menores salarios Más contratos temporales o parciales Menor presencia en cargos directivos.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<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. 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	(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).		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433A APOYO A PYMES INDUSTRIALES			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				10.100.000,00		
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, derivado del diagnóstico actualizado del sector industrial contemplado en la Estrategia de Desarrollo Industrial de Canarias 2022-2027 (EDIC 2022-2027), aprobada por el Gobierno de Canarias el 17 de marzo, publicado en el B.O.C. nº 58, de 23 de marzo de 2022, unido a la situación actual con los efectos de la pandemia del COVID 19 y los elevados costes de explotación, dentro de los que destacan los costes de aprovisionamientos, que suponen más del 50% de la cifra de ventas de las empresas industriales, 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, en el que el tejido empresarial está caracterizado por el reducido tamaño de sus empresas, en el que más del 80% de las empresas industriales de Canarias tienen 5 o menos empleos, se pretende impulsar el nivel de competitividad de las PYMES industriales 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, con el apoyo al funcionamiento de la plataforma de Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva (VTCAN).</p> <p>Del análisis realizado sobre la situación de la población activa, ocupada y el empleo femenino en la industria canaria, en base a la encuesta de población activa sobre mujeres empleadas en la industria canaria, evolución del empleo femenino en la industria canaria y estructura salarial desde el 2008 que elabora el INE 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, observándose una progresiva feminización de la empleabilidad del sector industrial canario en el periodo 2017-2019, reflejado dentro de las oportunidades del propio DAFO del Sector en la EDIC 2022-2027.</p> <p>Las actuaciones previstas desarrollar en el ejercicio 2023 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.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	FOMENTO DE LA CALIDAD Y LA EXCELENCIA EN LAS PYMES INDUSTRIA				30.000,00	
	FOMENTO DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL Y LA VIGILANCIA TECNOLÓGICA				70.000,00	
	MODERNIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DEL SECTOR INDUSTRIAL					10.000.000,00
	TOTAL:				100.000,00	10.000.000,00
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA					



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	-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	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>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 2023 una serie de acciones a ejecutar para dar respuesta a las demandas del sector.</p> <p>Loa 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>3.2.1 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>* 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.</p> <p>* 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.</p> <p>* 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)</p>				



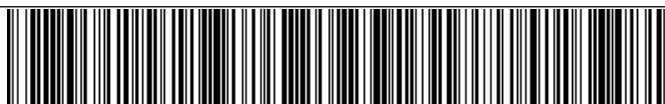
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>* Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.</p> <p>Art. 7. Promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y no discriminación.</p> <p>*Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.</p> <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> <hr/> <p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre)</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>Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 (Instituto Canario de Igualdad)</p> <p>Eje estratégico C.- Igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres</p> <p>Objetivos estratégicos:</p> <p>* 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 <hr/> <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"/> Integración perspectiva de género en el sistema de acceso al empleo.</p> <p><input checked="" 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.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso lenguaje no sexista.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por sexo.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Incorporación de cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones, ayudas.</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 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>3.3.3. 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> <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. 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. LEGISLACION 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	* 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	N.º de contratos realizados	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433B DESARROLLO ARTESANAL	DOTACIÓN ECONÓMICA
		860.000,00
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La situación del sector artesanal canario está 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 artesanal elaborado en el año 2020, precisa de la actuación de la Administración competente para dar respuesta a las demandas planteadas. A modo ilustrativo se indica que los profesionales artesanos seleccionados para participar como expositores en la 37ª Feria Regional de Artesanía, celebrada en diciembre de 2021, desempeñaban un total de 50 oficios artesanos distintos, y de dichos profesionales un 53% eran autónomos y un 24% ejercían algún oficio tradicional en riesgo de desaparición.</p> <p>La Ley 3/2001, de Artesanía de Canarias, distribuye las competencias sobre la artesanía entre el Gobierno de Canarias y los Cabildos Insulares. Entre otras, corresponde al Gobierno de Canarias la acción regional de fomento al sector artesanal.</p> <p>El Plan de Desarrollo de la Artesanía 2009-2015 se aprobó por el Gobierno de Canarias como programa de acción plurianual (publicado en B.O.C. nº 214 de fecha 10.12.2009).</p> <p>Finalizado el período de vigencia de dicho Plan, en el año 2016 se elaboró el estudio de la situación actual de la artesanía en Canarias, informe de competitividad y propuesta de actuaciones futuras (2017-2020)", a su finalización en el año 2020 se elaboró la "Hoja de ruta para el desarrollo de la artesanía en Canarias en el período 2021-2024". Tanto la Hoja de ruta como su antecesor contenían la programación de acciones a desarrollar en este campo durante su período de vigencia. Sin embargo, a la vista de profundos cambios socioeconómicos ocurridos desde 2020 hasta la actualidad, se ha considerado necesario reformular dicha Hoja de ruta para alinearla con determinados aspectos, que se han revelado fundamentales en la mayoría de políticas de fomento que se están emprendiendo en esta etapa post-covid, incluyendo la perspectiva de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, vinculados con la Agenda Canaria 2030, de forma que contemos con una nueva programación en la materia para el periodo 2023-2027.</p> <p>Las medidas de apoyo a realizar pretenden ayudar a facilitar la reactivación del sector artesano tras la citada crisis, y contribuir a impulsar su despliegue en los próximos años.</p> <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 2022 de todas las personas artesanas registradas en Canarias, resulta que un 62 % son mujeres y un 38 % son varones. 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 con las necesidades de los colectivos intervinientes, en condiciones de igualdad, y poner en valor la labor que desarrollan las mujeres en el sector.</p> <p>Las actuaciones previstas financiar en el ámbito del programa presupuestario en el ejercicio 2023, 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>	



	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. De todas las personas artesanas registradas en Canarias, resulta que un 62 % son mujeres y poner en valor la labor que desarrollan las mujeres en el sector es uno de los objetivos previstos para el año 2023.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	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	
	APOYO A LA DINAMIZACIÓN Y DESARROLLO DEL SECTOR ARTESANAL					400.000,00
	TOTAL			100.000,00	360.000,00	400.000,00
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA					
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	-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		
		Visibilizar el papel de la mujer en la artesanía	Número de actos con participación de mujeres			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input checked="" type="checkbox"/> Medio				
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo				
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 2022 de todas las personas artesanas registradas en Canarias, resulta que un 62 % son mujeres y un 38 % 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</p>					



	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.																																			
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. 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. <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. <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>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.</p> <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>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 (Instituto Canario de Igualdad)</p> <p>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•Acciones positivas</p> <ul style="list-style-type: none"> •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>3.3. 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 2022, el desglose de personas artesanas por islas y sexos es el siguiente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ISLA</th> <th>MUJERES</th> <th>HOMBRES</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LA PALMA</td> <td>267</td> <td>61</td> <td>348</td> </tr> <tr> <td>EL HIERRO</td> <td>62</td> <td>42</td> <td>104</td> </tr> <tr> <td>LA GOMERA</td> <td>92</td> <td>60</td> <td>152</td> </tr> <tr> <td>FUERTEVENTURA</td> <td>106</td> <td>60</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>LANZAROTE</td> <td>194</td> <td>141</td> <td>335</td> </tr> <tr> <td>TENERIFE</td> <td>333</td> <td>222</td> <td>555</td> </tr> <tr> <td>GRAN CANARIA</td> <td>332</td> <td>260</td> <td>592</td> </tr> <tr> <td>TOTALES</td> <td>1396</td> <td>856</td> <td>2252</td> </tr> </tbody> </table>	ISLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	LA PALMA	267	61	348	EL HIERRO	62	42	104	LA GOMERA	92	60	152	FUERTEVENTURA	106	60	166	LANZAROTE	194	141	335	TENERIFE	333	222	555	GRAN CANARIA	332	260	592	TOTALES	1396	856
ISLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL																																	
LA PALMA	267	61	348																																	
EL HIERRO	62	42	104																																	
LA GOMERA	92	60	152																																	
FUERTEVENTURA	106	60	166																																	
LANZAROTE	194	141	335																																	
TENERIFE	333	222	555																																	
GRAN CANARIA	332	260	592																																	
TOTALES	1396	856	2252																																	



	<p>En el mismo se observa que de todos las personas artesanas registradas en Canarias, un 62 % son mujeres y un 38 % son varones.</p> <p>En cuanto a la presencia de mujeres en los órganos de gobernanza del sector en el año 2022, la presencia en la Comisión Canaria de la Artesanía, órgano técnico de asesoramiento del Gobierno de Canarias en dicha materia es del 75%, ya que 9 de los 11 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 62 % son mujeres y un 38 % 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>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en 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"> ● Aumentar la visibilización de la mujer en el sector y poner en valor su labor. 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Incorporación de la mujer en los órganos de decisión y gobernanza		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Mayor participación de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivos a la mayor presencia de mujeres en las actuaciones del sector. 	✓ Número de mujeres	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	433C PROMOCIÓN ECONÓMICA			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				47.470.975 euros		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Su objetivo principal es promover la actividad económica y empresarial en el Archipiélago, centrandolo el esfuerzo en el apoyo a las PYMES y personas autónomas. 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. 					
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 EMPRESAS CANARIAS			1.800.000		
	154G0050 SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONOMICO, S.A.			1.996.261		
	154G0178 SODECAN, ACTIVIDAD PROPIA			750.000		
	154G0158 SERVICIOS A EMPRESAS FEDER - AYUDA AL FOMENTO			250.000		
	154G0225 CÁMARAS: SERVICIOS A EMPRESAS FEDER			800.000		
	154G1083 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS LANZ			152.000		
	154G1084 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS LA GOM			32.000		
	154G1085 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS EL HI			32.000		
	154G1086 INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS L PALMA			64.000		
	154G1087 INTERNACIONALIZACIÓN DE			120.000		



EMPRESAS FUERTEV						
154G0998 FOMENTO FORMACIÓN ACTIVIDAD EMPRESARIAL				45.000		
166G0209 GASTOS DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN					5.320	
186G0224 POLÍTICAS DE GESTIÓN EN MATERIA DE PROMOCIÓN					120.000	
186G0237 EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DE APOYO A LAS PYMES					76.000	
157G0023 SOCIEDAD CANARIA DE FOMENTO ECONOMICO, S.A. -					45.000	
227G0223 SUBVENCIONES A GESTORAS DE FONDOS DE INVERSIÓN EN STARTUPS						1.000.000
207G0126 INTERNACIONALIZ. EMPRESAS CANARIAS-INVERSIÓN-FEDER						1.200.000
227G0120 APOYO A LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES						20.000.000
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1514 DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA					
CONSEJERÍA	15 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LAIGUALDAD 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. - 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	La memoria del Programa 433C contiene el diagnóstico de la situación en materia de igualdad, a partir de datos estadísticos e indicadores sobre el conjunto de actuaciones desarrolladas por la Dirección General de Promoción Económica en el ámbito de sus competencias.				
	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	<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 personas autónomas que quieren expandir sus negocios fuera del territorio del Archipiélago. Se ha diseñado una línea específica para las empresas y personas autónomas de Islas no capitalinas. Estas ayudas se gestionan principalmente a través de PROEXCA, sociedad mercantil pública adscrita a la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo. Uno de los criterios de 					



	<p>valoración de las solicitudes es el relativo a la previsión de creación de puestos de trabajo adscritos al proyecto subvencionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen ayudas para la digitalización de los negocios. - Se incluye una línea de subvenciones destinada a incentivar la mejora de la competitividad, la creación, la innovación y el crecimiento empresarial de las pymes en el Archipiélago. - Existe una línea de actuación específica de subvenciones a las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Canarias para financiar servicios de apoyo a PYMES y personas autónomas. Las Cámaras deben aportar información relativa al número de nuevas empresas creadas por mujeres por sector de actividad.
<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><i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p><i>Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</i></p> <p><i>Pacto de Estado contra la violencia de género, ratificado en 2017 por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.</i></p> <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. Transversalidad de género. - 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. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. - Art.28. Promoción empresarial. - Art.30. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias. - Art. 64. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos. <p><i>Ley Canaria 16/2003, de prevención integral de las mujeres frente a la violencia de género</i></p> <hr/> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p><i>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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 11. Tutorización. - Art.24. Medidas de apoyo al emprendimiento. <hr/> <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 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>Artículo 12.2. Se prestará especial atención a los emprendedores potenciales, nuevos, jóvenes y</p>



	<p>mujeres, así como a otros grupos destinatarios concretos.</p> <p>- Programa Operativo FEDER Canarias 2014-2020 Principios Horizontales: 11.3. Igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025" COM (2020) 152 final.</p> <p>2. Prosperar en una economía con igualdad de género. El programa de apoyo a las reformas estructurales puede apoyar a los Estados miembros en la integración de la perspectiva de género en la administración pública, la elaboración de los presupuestos públicos y la gestión financiera. Además, puede contribuir a las reformas estructurales nacionales en los Estados miembros con objeto de eliminar la brecha de género en materia de empleo y de abordar la elevada proporción de mujeres en situación de pobreza, especialmente en la tercera edad.</p> <p>El empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo pasa también por ofrecerles la posibilidad de prosperar como inversoras y empresarias. La política de cohesión de la UE respalda el espíritu empresarial de las mujeres, su (re)integración en el mercado de trabajo y la igualdad de género en sectores específicos que han sido tradicionalmente masculinos. Se desarrollarán medidas específicas para promover la participación de las mujeres en la innovación en el marco del Consejo Europeo de Innovación de Horizonte Europa, incluido un proyecto piloto para promover las empresas emergentes y las pymes innovadoras dirigidas por mujeres en 2020. La Comisión también fomentará la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en fondos de capital inversión y de capital riesgo y apoyará los fondos que inviertan con carteras diversificadas en términos de género a través del programa InvestEU para movilizar la inversión pública.</p> <p>Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible: Reto 2 (Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres): Prioridad de actuación 2.1: Educar para la igualdad y cerrar la brecha de género Reto 5 (Superar las deficiencias estructurales del modelo económico de Canarias): Política Aceleradora 5: Un nuevo modelo económico competitivo e inteligente, más diversificado, resiliente, inclusivo y verde: Prioridad de actuación 5.8: De cara a aprovechar todo el potencial de las empresas como verdaderos agentes del cambio, resulta imperativo promover, defender y dar visibilidad a la mujer empresaria.</p> <p>Metas Canarias: Meta Canaria 5.5.3. Promover la participación plena y efectiva de las mujeres en la esfera pública y en todos los ámbitos de la sociedad. Meta Canaria 10.3.1. Reducir la desigualdad en la distribución de la renta en Canarias.</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"/> 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 los aspectos que aborde el programa. Ello requiere trabajar en la obtención y explotación de datos. <input checked="" type="checkbox"/> Incorporar y explicar el objetivo de igualdad en las bases y normas reguladoras de los distintos proyectos y acciones de la Dirección General. <input checked="" type="checkbox"/> Incorporar el enfoque de género en los estudios, análisis y evaluaciones que se realizan en la Dirección General. <input checked="" type="checkbox"/> Evaluar la efectividad del principio de igualdad en las evaluaciones de políticas públicas que se lleven a cabo. <input checked="" type="checkbox"/> Dar enfoque de género al presupuesto <input checked="" type="checkbox"/> Diseñar políticas activas de fomento de la actividad empresarial entre las mujeres <input checked="" type="checkbox"/> Establecer medidas de conciliación entre la vida personal y familiar.
<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 Población ocupada según sexos, grupos de edad y situaciones profesionales. Empresariado pymes por sector económico.</p>



<p>LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA</p>	<p>Empresariado pymes por actividad Datos de emprendimiento consolidado 2021. Personal acogido a planes de conciliación aprobados por pymes en Canarias. Presencia de mujeres y hombres en cargos de órganos de representación. Importe medio subvencionado Línea COVID. Presencia de la mujer en la internacionalización empresarial.</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>Población ocupada según sexos, grupos de edad y situaciones profesionales. Media anual 2021 en Canarias: 37,56% (mujeres); 62,44% (hombres). Brecha: -24,88%.</p> <p>Empresariado pymes por sector económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con carácter general: 47% (mujeres); 53% (hombres). Brecha: -6% - Por sectores: <ul style="list-style-type: none"> - Agricultura: 19 % (mujeres); 81% (hombres). Brecha: -62%. - Industria: 24% (mujeres); 76% (hombres). Brecha: -52%. - Construcción: 9% (mujeres); 91% (hombres). Brecha: -82%. - Servicios: 53% (mujeres); 47% (hombres). Brecha: 6%. - Total: 47% (mujeres); 53% (hombres). Brecha: -6% <p>Empresariado pymes por actividad (actividades principales):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información y comunicaciones: 18% (mujeres); 82% (hombres). Brecha: -64%. - Actividades profesionales: 52% (mujeres); 48% (hombres). Brecha: 4%. - Administración pública: 61% (mujeres); 39% (hombres). Brecha: 22%. - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos: 70% (mujeres); 30% (hombres). Brecha: 40%. <p>Datos de emprendimiento consolidado 2021 (porcentaje de nuevas empresas que sobreviven tras el lanzamiento del proyecto empresarial):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4% (mujeres); 6% (hombres). Brecha: -2%. <p>Personal acogido a planes de conciliación aprobados por pymes en Canarias: 85% (mujeres); 15% (hombres). Brecha: 70%.</p> <p>Importe medio subvencionado Línea COVID: General (101.280,19 euros); 8.627,24 euros (mujeres), 8% importe promedio global; 15.626,77 (hombres), 15% importe promedio global. Brecha: -7%.</p> <p>Presencia de la mujer en la internacionalización empresarial (2021): Reconocimiento a mujeres de empresas canarias con proyección internacional: 25 mujeres.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Pese a la experiencia en gestión de convocatorias de subvenciones, se ha detectado la existencia de los siguientes déficits de información, que deberían ser corregidos en los próximos ejercicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En algunas convocatorias, no hay información suficiente que permita desagregar por sexo los resultados obtenidos. Los formularios deberían incluir variables o datos de explotación que permitan descubrir la existencia de brechas de género. - La información estadística se encuentra dispersa entre las distintas fuentes (INE, ISTAC, Datos Abiertos Canarias, ICI...). Además, se echa en falta la existencia de un "Observatorio sobre el emprendimiento", ya sea a nivel estatal o autonómico, que centralice la información estadística sobre las principales magnitudes o indicadores presentes en la actividad empresarial. - Tampoco es suficiente la información que se recaba en la justificación de las subvenciones, ya sea la referida al número de personas trabajadoras contratadas y dedicadas a la ejecución del proyecto subvencionado, ya sea al sexo de aquellas. La exigencia de estos indicadores permitiría detectar brechas no identificadas y reorientar así el propósito de las líneas de actuación de la Dirección General de Promoción Económica.



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

Del análisis de los datos aportados, se colige la dificultad de las mujeres en el acceso a los recursos, y ello por los siguientes motivos:

- Menor índice de ocupación de las mujeres respecto al correlativo en hombres.
- Menor presencia de estas en el ámbito de las pymes.
- En algunos sectores o ramas concretas de actividad, la mujer se encuentra escasamente representada con brechas que oscilan entre un 80/50 por cierto de infrarrepresentación (p.ej., información y comunicaciones), mientras que, en otras, la presencia es mayoritaria, coincidiendo con actividades cuyo ejercicio se ha atribuido tradicionalmente a las mujeres (p.ej., hogares como empleadores domésticos).
- El importe medio que reciben las mujeres ha sido inferior al recibido por los hombres en la Línea subvencionada COVID.

La existencia de brechas se da en prácticamente todos los ámbitos materiales de intervención de la Dirección General de Promoción Económica. Especialmente preocupantes son las referidas al número de mujeres y hombres empresarios por cuenta propia (38% de mujeres frente al 62% de hombres), así como a la presencia de las mujeres en determinados sectores de producción y actividades económicas (particularmente, agricultura, construcción, información y comunicaciones, donde la mujer está infrarrepresentada, al tratarse de ocupaciones tradicionalmente desempeñadas o atribuidas a los varones).

No obstante, se observa una presencia mayoritaria de las mujeres en las actividades profesionales ligadas al sector servicios, la Administración Pública y de los hogares como empleadores domésticos, en las que es superior la presencia de mujeres frente a la de hombres. Por lo que se podría concluir que se siguen manteniendo los estereotipos y sesgos de género tanto en el mercado como en el diseño de nuestras políticas que hacen necesaria una clara intervención.

Otro dato que refleja los escasos avances en materia de igualdad es el relativo al número de personas acogidas a planes de conciliación aprobados por pymes en Canarias en 2021. Mientras que el número de mujeres acogidas a estos planes fue de 500, tan solo 89 hombres participaron de las medidas de conciliación. Y es que los cuidados y la atención a la familia siguen siendo materias atribuidas, fundamentalmente, al género femenino por lo que convendrá fomentar la participación de los varones en las actividades de conciliación.

Por otra parte, el dato del emprendimiento consolidado en 2021 es inferior en el caso de las mujeres. Mientras que el 4% de los nuevos proyectos emprendidos por mujeres se mantienen, es mayor el porcentaje en el caso de proyectos emprendidos por hombres, que se sitúa en torno al 6%.

En cuanto a la representación de la mujer en los puestos de dirección, puede señalarse, en el ámbito de la Administración Pública, una tendencia cercana a la definición legal del principio de participación equilibrada (48 mujeres frente a 70 hombres). No obstante, esta situación dista bastante de la que se da en el sector privado, tanto en los órganos de gobierno de las organizaciones empresariales más representativas (30% mujeres frente a 70% hombres), como en los puestos de dirección de las empresas canarias con proyección internacional, en las que tan solo el 20% están lideradas por mujeres.

En cuanto a la concesión de subvenciones, fueron concedidas 2253 ayudas de la "Línea COVID", lo que representa el 22% del número total de las concedidas en la Línea 2 (empresas, grupos de empresas y personas autónomas en régimen de estimación directa). El importe medio subvencionado fue de 8.627,24 euros, un 9% del importe medio general (101.280,19 euros).

En cuanto a las acciones de reconocimientos o distinciones en el ámbito empresarial, conviene destacar el que se realizó, en 2021, a 25 mujeres líderes de empresas canarias con proyección internacional. No obstante, esta actuación debe consolidarse y no quedar en mera anécdota. Por otra parte, el diseño y ejecución de políticas o prácticas aparentemente neutras producen realmente brechas de género, puesto que cronifican situaciones estructurales en las que las medidas de fomento o estímulo -subvenciones, préstamos, etc.- se diseñan sin perspectiva de género. Se estima necesario que en las actuaciones del centro gestor se obtenga la



	retroalimentación necesaria que permita establecer mecanismos de corrección de dichas actuaciones, con la finalidad de avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y con esta intención se propone incorporar a la memoria presupuestaria para que esta tenga un mayor impacto positivo en la igualdad las siguientes recomendaciones.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>La escasa presencia de las mujeres como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beneficiarias de proyectos de creación, innovación, mejora de la competitividad o crecimiento empresarial. - Participantes en acciones de tutorización empresarial. - La brecha digital <p>En general todas aquellas que se vayan identificando en los análisis de impacto de los programas y políticas</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Favorecer que mujeres y hombres puedan ser más competitivos y puedan acceder en igualdad de oportunidades a la financiación de proyectos y a la adjudicación de contratos. Reducir la brecha digital.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Garantizar la igualdad de oportunidades en las actuaciones a desarrollar por los medios propios del Departamento.	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	3.206.814
Incrementar el número de PYMES dirigidas por mujeres y mujeres autónomas que reciben ayudas del programa Canarias Aporta	Incorporando criterios de valoración de proyectos subvencionables en las bases que regulan el procedimiento de concesión	Número de mujeres empresarias que reciben subvención.	4.200.000
Incrementar la contratación cualificada de mujeres en las beneficiarias	Incorporando en las bases los criterios de valoración de los proyectos subvencionables establecidos en el Programa de mejora de la competitividad, la creación, la consolidación y el crecimiento empresarial	N.º de mujeres contratadas en las empresas tras recibir la subvención	23.000.000
Aumentar las medidas de conciliación para hombres y mujeres	Incorporando en las bases los criterios de valoración de los proyectos subvencionables establecidos en el Programa de mejora de la competitividad, la creación, la consolidación y el crecimiento empresarial	N.º de trabajadores hombres que acceden a planes de conciliación	23.000.000



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE IDENTIFICACIÓN	433D DESARROLLO INDUSTRIAL	DOTACIÓN ECONÓMICA
		8.400.000,00
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El Gobierno de Canarias aprobó el 17 de marzo de 2022 La Estrategia de Desarrollo Industrial de Canarias (EDIC) 2022-2027, lo que supone un primer paso hacia un modelo productivo más competitivo, sostenible, diversificado y resiliente, con el fin de conseguir un incremento del VAB del sector industrial de un 25% en el periodo, del 6,2% de referencia del año 2019 al 7,7% previsto para el año 2027.</p> <p>En el diagnóstico elaborado para la industria Canaria que forma parte del documento EDIC 2022-2027 se aprecia que el sector industrial canario muestra una serie de debilidades, entre otras, un tejido empresarial caracterizado por el reducido tamaño de sus empresas, en el que más del 80% de las empresas industriales de Canarias tienen 5 o menos empleos, un reducido número de empresas de gran tamaño, sólo un 3,3% de las empresas industriales tienen 50 o más empleos, la existencia de ramas de actividad con baja densidad empresarial (reducido número de empresas), que se concentra en el subsector manufacturero. Esta debilidad, sumada a las dos anteriores, configuran un tejido industrial con elevada vulnerabilidad ante periodos de crisis.</p> <p>El escaso nivel de innovación de la industria canaria, motivado principalmente por el reducido tamaño de las empresas y el coste de innovar, así como por razones vinculadas a la falta de información, tamaño de mercado y posicionamiento ante la innovación y la tendencia negativa de la innovación tecnológica de la industria canaria desde 2008, tanto en número de empresas como en el gasto ejecutado, consecuencia de la crisis económica, manifiesta la necesidad de impulsar instrumentos organizativos dirigidos a fomentar la mejora de la innovación desde el propio tejido industrial canario (foros, clústeres, etc.), a pesar de existir una positiva evolución, con un moderado nivel de transformación digital de las empresas, situándose un poco por debajo del nivel del conjunto de la industria a nivel nacional.</p> <p>Por otro lado, la escasez y el coste del suelo preparado para la implantación de empresas industriales y el insuficiente desarrollo de entidades de conservación de áreas industriales, es lo que deriva en problemas en la gestión y el mantenimiento de dichos espacios, que también precisa de la intervención de la Administración, en cuestiones relevantes para el desarrollo industrial, como suelo para la implantación de empresas, urbanismo y ordenación del territorio.</p> <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>Todo ello hace urgente apoyar la transformación de la industria tradicional, el impulso de los sectores con más futuro que están ligados a la innovación y en especial, la modernización del tejido empresarial, el aumento y la renovación del capital tecnológico, la adaptación a la transición ecológica, y la digitalización.</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>observándose una progresiva feminización de la empleabilidad del sector industrial canario en el periodo 2017-2019, reflejado dentro de las oportunidades del propio DAFO del Sector en la EDIC 2022-2027, publicado en B.O.C. nº 58, de 23 de marzo de 2022.</p> <p>En este marco, desde la Consejería de Turismo, Industria y Comercio está previsto poner en marcha en el ejercicio 2023 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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	PLANIFICACIÓN INDUSTRIAL				400.000,00	
	PLAN DINAMIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN INDUSTRIAL				650.000,00	
	MODERNIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES					3.000.000,00
	IMPULSO INDUSTRIA 4.0					3.000.000,00
	FOMENTO ÁREAS INDUSTRIALES					1.000.000,00
	DIVULGACIÓN DE LA MARCA "ELABORADO EN CANARIAS" ASINCA					350.000,00
TOTAL				1.050.000,00	7.350.000,00	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA					
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	-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	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						



<p>3.1 DESCRIPCIÓN</p>	<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 2023 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>
<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. 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) <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> Art. 7. Promoción de la igualdad entre hombre y mujeres y no discriminación. <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>3.2.3. 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>* 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> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implantar la igualdad de género en las empresas -Mejorar el tejido empresarial femenino



	<p>-Implantar la igualdad de género en el mercado laboral</p>
	<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>3.3. 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> <p>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</p>



	<p>-En 2019, el empleo femenino representó el 23,2% del empleo total en la industria canaria.</p> <p>-Es inferior la participación femenina en la industria que en el conjunto de la economía canaria.</p> <p>-En el curso 2018-2019, de las personas egresas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres (71,8% en el curso 2018-2019).</p>		
	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>-La brecha salarial en detrimento de las mujeres, siendo los ingresos medios de las mujeres inferiores a los de los hombres.</p> <p>-La baja participación femenina en la industria canaria.</p> <p>-Las personas egresas en las distintas ingenierías son fundamentalmente hombres.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<p>- Art. 14 de la Constitución española</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</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>- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	441D: MOVILIDAD INTERIOR			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				69.320.087,00,-€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	4500300/114G1212			2.337.500,00.-		
	4600300/114G1212			45.162.500,00.-		
	4600300/114G0592			10.000.000,00.-		
	7500400/207G0123					3.050.000,00.-
	7700200/217G0197					6.591.878,00,-
7700200/217G0334					2.178.209,00,-	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
CONSEJERÍA	CONEJERÍA 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					
	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	<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. 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. 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 2023						
1. PROGRAMA					DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	441E: COHESIÓN INSULAR			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				42.660.269,00-€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS						
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,-		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
CONSEJERÍA	CONEJERÍA 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					
	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	<p>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 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 lo 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. Se concluye que el programa no presenta una clasificación de pertinencia de género, dada la naturaleza del gasto.</p>					
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD	3.2.1 Mandatos derivados de las leyes de igualdad					
	No constan					



QUE AFECTAN AL PROGRAMA	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 ☐		
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



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	451D.- PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				22.425.755,47 euros		
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 SOCIEDAD EN GENERAL Y A PROMOVER LA COHESIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	11402802			100.000,00		
	114G0575			300.000,00		
	206G0148				300.000,00	
	216G0027/0028				7.728.588,88	
	216G0263				100.000,00	
	226G0029/0030				350.000,00	
	226G0213				50.000,00	
	226G0252				188.000,00	
	226GXXXX				50.000,00	
	VARIAS TRANSFERENCIAS DE CAPITAL					12.911.524,59
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE INFRAESTRUTURAS Y TRANSPORTES					
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 SOCIEDAD 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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	451E: ORDENACIÓN Y APOYO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TRANSPORTES DE CANARIAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				4.306.064,00-€		
FINALIDAD Y OBJETIVOS						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	6402200/176G0018				440.000,00.-	
	7500400/197G0053					1.000.000,00,-
	6402200/226G0076				2.866.064,00,-	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES					
CONSEJERÍA	CONEJERÍA 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					
	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"/> Negativo		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
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 técnicas 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. 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 ☐		
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



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456 C Apoyo a la modernización de la gestión y elaboración del planeamiento.		DOTACIÓN ECONÓMICA			
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> <p>Se refuerza este objetivo con el Programa de Apoyo a las Oficinas Técnicas donde, a solicitud principalmente de los Ayuntamientos se realizaran estudios sobre genero en áreas concretas de la ciudad.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	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. MODIFICACIÓN DE PLANEAMIENTO SEGUN ART.17.1 LEY 6/2009				SI	
	5. Proyecto Ley del Territorio y su divulgación. Proyecto 156G0248				SI	
	6. Estudios sobre Violencia de Genero y Planeamiento. P 196G0212.				SI	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Planificación Territorial y Aguas					
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 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 2023 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	SE DESCRIBEN LOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS: 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. 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			



	<p>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>
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	<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: "sin menoscabo de otros valores, se incorporan y destacan ... la igualdad de género, que pueden calificarse de criterios universales". El planeamiento a desarrollar recogerá este principio y establecerá las tipologías de medidas.</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 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 índice 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>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACIÓN A INCLUIR	La existente en materia de genero.
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Mejorar la ciudad y el territorio para hacerla / lo mas igualitario
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 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456D COORDINACIÓN Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL	DOTACIÓN ECONÓMICA				
FINALIDAD Y OBJETIVOS						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	124G0535 CONVENIO CAMBIO CLIMATICO UNIVERS CANARIAS			X		
	124G0533 AYUNTAMIENTO DE GARACHICO-FICMEC			X		
	124G0283 APORTACION GEOPARQUES			X		
	124G0284 RESERVA DE LA BIOSFERA			X		
	124G0534 ASOCIACIÓN SOSTENIBILIDAD Y CAMBIO GLOBAL			X		
	124G0988 FUNDACION NEOTROPICO			X		
	(NUEVO PILA) SUBV JORNADAS VULCANOLOGIA AGE			X		
	124G0779 CAMPUS AFRICA			X		
	156G0144 EQUIPAMIENTO DE CALIDAD DEL AIRE				X	
	156G0080 INFORMACIÓN AMBIENTAL				X	
	226G0167 CSIC OBSERVATORIO PARA CALIDAD EL AIRE				X	
	(NUEVO PILA) CONVENIO CON ENTIDADES CIENTIFICAS				X	
	186G0071 CONTROL DE ESPECIES INVASORAS				X	
	186G0120 CONTROL AMBIENTAL				X	
	196G0421 ESTUDIO CONTROL DE ESPECIES INVASORAS				X	
	206G0228 OCEANLIT				X	
	(NUEVO PILA) RETO DEMOGRAFICO: SUBV ALTA MONTAÑA DE CANARIAS					X
	(NUEVO PILA) CENTROS HABILITADOS ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS (EEI)					X
	(NUEVO PILA) SUBV FESTIVAL BOREAL LOS SILOS					X
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1204 VICECONSEJERIA DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA					
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
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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				
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 2023						
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	456J DESARROLLO SOSTENIBLE Y CAMBIO CLIMÁTICO	DOTACIÓN ECONÓMICA				
FINALIDAD Y OBJETIVOS						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	124G0803 PROG. AYUDAS AYTOS DES PACTO ALCALDES			X		
	124G0805 CREACIÓN AGENCIA CANARIA Cº CLIMATICO			X		
	166G0028 ACTUACIONES DE CAMBIO CLIMÁTICO				X	
	196G0064 ACTUACIONES CAMBIO CLIMATICO LANZAROTE				X	
	196G0392 ACTUACIONES CAMBIO CLIMATICO FUERTEVENTURA				X	
	206G0097 PROYECTO LIFE - GARACHICO				X	
	206G0098 PLANCLIMAC				X	
	206G0301 PROYECTOS DE CAMBIO CLIMÁTICO				X	
	216G0277 LIFE-TA-LOWCARB-CAN				X	
	206G0240 RED OFICINAS ASES. Y AYUDA TRANS. E				X	
	217G0386 LIFE GARACHICO					X
	(NUEVO PILA) SUBV AVIBO ASOC VITICULTORES Y BODEGUEROS					X
227G0009 PROYECTOS COGOBERNANZA ACCIÓN CLIMATICA					X	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1204 VICECONSEJERIA DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA					
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
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				
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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	462A Estadística, analítica de datos e inteligencia de gobierno			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				• 3.560.766		
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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS 462A Estadística y Documentación	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap VI	Cap. VII
		1.570.118	175.020		1.815.628	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA					
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 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 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, por el que se aprueba el Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, establece que "(...) En virtud de las previsiones contenidas en el artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias, se obligará 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." (...) 3. Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias 4. La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias. 5. El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, relativo al Plan Estadístico de Canarias 2018-2022. 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.		
	Datos	<p>En la memoria del programa 462A para los presupuestos de 2022, 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>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 63% 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	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	- Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas.	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	
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>De conformidad con la estructura planteada de las memorias de programas presupuestarios para el ejercicio de 2023, 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 (actualmente Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos) 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 (actualmente Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos) esta 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 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.</p> <p>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. El ISTAC es 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.</p>
--	---



	<p>Además, en concreto, el Plan Estadístico de Canarias recoge dos operaciones estadísticas, «Indicadores de Desarrollo Sostenible de Canarias (Coo124A)» e «Indicadores de Desarrollo Sostenible de Canarias según islas y municipios. Estrategia Canaria (Coo124B)», 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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. - El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, por el que se aprueba el Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, establece que "(...) En virtud de las previsiones contenidas en el artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias, se obligará 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 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>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 63% se encuentran desagregadas por sexo (excluyendo aquellas en que no procede desagregación).</p> <p>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 u otros aspectos organizativos o funcionales de interés de dichas consejerías 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 organismos públicos vinculados o dependientes, que deberán cumplir los principios y normas establecidos en la LECAC y en las normas que la desarrollen.</p> <p>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</p>
--	---



	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”.</p> <p>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.</p> <p>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”.</p> <p>En esa dirección, continúa el artículo 34 de la LECAC 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</p>
--	--



	<p>establecidos en las normas técnicas que dicte el ISTAC.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A su vez la LECAC, no solo regula el derecho al 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.</p> <p>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.</p> <p>De lo expuesto se desprende que el banco de datos administrativos para fines estadísticos se</p>
--	--



	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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 LECAC. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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."</p> <p>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</p>
--	---



	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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".</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p><u>Razón de ser del programa:</u></p> <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</p>
--	---



	<p>Autonomía de Canarias. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Además, en concreto en materia de igualdad y de conformidad con el mandato normativo 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.</p> <p>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.</p> <p>Para propiciar la gestión pública basada en datos, se desarrollarán los instrumentos jurídicos, organizativos, técnicos y tecnológicos para el despliegue de una Oficina de inteligencia de gobierno y análisis masivo de datos, en el ámbito del 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. 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. 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 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. • 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>Ámbito Estatal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

Principios generales que informan la actuación de la Administración Pública.	Art.4 Ley 1/2010
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. 5. Ley 1/2010
Informe de evaluación de impacto de género.	Art. 6. Ley 1/2010
Enfoque de género en el presupuesto	Art. 9. Ley 1/2010
Lenguaje no sexista de imagen pública en medios de comunicación social y publicidad	Art. 10 Ley 1/2010
En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres.	Art. 12 Ley 1/2010



	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.	Art. 13. Ley 1/2010	
<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> <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.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

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.

- 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.

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)

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias



	<p>La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias</p> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>1 Transversalización del principio de igualdad 2 Cláusulas de igualdad en contrataciones 3 Desagregación de datos por sexo 4 Uso del 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 El 63% 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> <p>o.1. Territorio y medio ambiente (0% de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.2. Demografía (78 % de OOEE con datos desagregados por sexo).</p> <p>o.3. Sociedad (69 % de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.4. Economía general (50 % de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.5. Empleo (82 % de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.6. Sector primario (0% de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.7. Sector secundario (0% de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.8. Sector servicios (36 % de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.9. Administración pública (33% de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.10. Ciencia y tecnología (67 % de OOEE con datos desagregados por sexo)</p> <p>o.11. Síntesis Estadística (100% de OOEE con datos desagregados por sexos)</p> <p>3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención Dado que es un programa instrumental no se reflejan brechas sino los déficits que están recogidos en el 3.3.3</p> <p>3.3.3. Déficit de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios Las acciones que se podrían realizar para mejorar los déficits de información serían: 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>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No procede</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	<p>Se mantienen las referencias expresas a las siguientes normas:</p> <p>1.El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.</p> <p>2. 2.El artículo 3.4 del Decreto 78/2018, de 21 de mayo, por el que se aprueba el Plan Estadístico de Canarias 2018-2022, establece que "(...) <i>En virtud de las previsiones contenidas en el artículo 32 de la Ley 1/1991, de 28 de enero, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Canarias, se obligará 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.</i>" (...)</p> <p>3.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> <p>4.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>Se trabajará para corregir la ausencia de datos desagregados por sexo y para incorporar nuevos indicadores de género.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	<p>Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas.</p> <p>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>		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Impulsar que todos los sistemas de recogida de información estadísticas incorporen la variable sexo cuando se refieran a personas.	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.	% operaciones que incorporan la variable sexo	



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.	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	
	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.	Nº de programas presupuestarios incluidos.	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	463B CAPITAL HUMANO INVESTIGADOR E INNOVADOR			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				13.622.146		
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 y retención de talento, para coadyuvar a la empleabilidad y en general a la reducción de la pobreza, así como garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>El capital humano constituye en la sociedad del conocimiento, el principal recurso del sistema de ciencia y tecnología, por lo que será necesario potenciar la formación y la atracción de talento de excelencia. La mejora de sus capacidades redundará en beneficio de la innovación, la competitividad y la productividad, ayudando además a difundir los valores de la innovación en la sociedad. Esta medida pretende formar, estimular, atraer y retener talento y su enfoque se centra, por tanto en las personas, especialmente en las personas investigadoras al ser éstas en las que se sustenta el sistema de I+D+i, así como reducir las brechas de género existentes en el sector, para ello, será indispensable velar por la aplicación de las políticas de igualdad de género, siguiendo la normativa establecida en la 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 y en la Ley 14/2011 de 1 de junio, Canaria de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Formación DIGINNOVA			2.800.000		
	Incorporación de Personal Innovador al tejido productivo			2.057.082		
	Fomento de la Cultura Científica, Tecnológica e Innovadora				250.000	
	Subvención nominada a Fundación Mujeres por África- Proyecto formación ciencia y mujer					60.000
	Formación de personal investigador					6.981.864
	Programa Catalina Ruiz					1.450.000
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	1517 AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN					
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	<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>La memoria del Programa 463 B contiene el análisis de la situación del personal dedicado a I+D desde el periodo 2010-2020 por sector y desagregado por sexo. En 2020 se observa una brecha del 10% entre hombres y mujeres en el personal de I+D disponible en Enseñanza Superior, así como una brecha del 20% en la Administración Pública, destacando la mayor brecha en el sector privado con un 36%</p>				



	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Promover el liderazgo de las profesionales africanas en la investigación científica y la transferencia tecnológica.	Subvención a la Fundación Mujeres por África- Proyecto de formación Ciencia y Mujer	Nº de jóvenes universitarias y profesionales africanas que reciben la formación objeto de la subvención. Nº de mujeres que han conseguido una posición de liderazgo en su universidad o laboratorio tras la formación objeto de la subvención.	60.000,00 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	× Positivo	☑ Alto		
		× Medio		
		☑ Bajo		
	☑ Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Los principales contenidos del programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudas para incorporar talento joven a las empresas y centros de investigación de Canarias para fomentar la empleabilidad, la transición ecológica y digital de las organizaciones. - Ayudas para estimular la capacidad tecnológica e investigadora del sector privado en Canarias, implantando y desarrollando procesos de investigación en empresas mediante la incorporación a ellas de personal altamente cualificado. - Actuaciones para dar visibilidad a la actividad que se realiza en los centros de investigación de Canarias, abriendo los espacios a la sociedad para dar a conocer nuestro patrimonio científico, estimular el interés por la ciencia y la innovación y fomentar las vocaciones científicas entre los más jóvenes, promover la cultura científica y la innovación para acercar el conocimiento a los ciudadanos e incentivar su participación activa en cuestiones científicas, acercar y fomentar entre la juventud tendencias tecnológicas internacionales vinculadas a la sociedad del aprendizaje. - Subvención a la <u>Fundación Mujeres por África</u> 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. 			
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 14. Igualdad ante la ley - Art. 9.3. 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. <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres (previsiones reconocidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mandatos transversales aplicables: <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 y 14. Se pondrán cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- Art. 14.2. No conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna empresa que haya sido sancionada administrativa o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.
 - Mandatos específicos aplicables:
- Art. 10.3. 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.
- Art. 58. Los poderes públicos de Canarias promoverán 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.
- 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.

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

- Art. 2. 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.
- Art. 14. D). El personal investigador tendrá, entre otros, derecho al 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.
- Art. 33.1. j). Con el fin de estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevarán a cabo, entre otras, 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.
- DA 13º. Se implantará la perspectiva de género a través de:
 - La composición equilibrada 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.
 - 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.
 - La adopción de medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
 - La 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

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 (BOE N.º 57, 07/03/2019)

Las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

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

➤ Planes o Estrategias nacionales:

1. I Plan de Acción de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) para las actividades financiadas de I+D+i:

- Mejorar el análisis, el seguimiento y la difusión de datos separados por sexo.

- Potenciar y consolidar las estructuras de la AEI que implementen de forma sostenible las medidas de igualdad de género considerando el tiempo.

- Mejorar la formación de especialistas en igualdad de género en la administración del proceso de aplicación científico-tecnológica en la AEI.

- Promover una mayor integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados en los procesos de solicitud en la AEI.

- Coordinar la adecuada aplicación de los criterios de igualdad de género, establecidos en los textos legales.

- Integrar el obligado cumplimiento de la perspectiva de género de forma sistemática en las evaluaciones científico- técnicas y en el seguimiento de las ayudas.

- Identificar todos los posibles factores que contribuyan a crear una brecha entre mujeres y hombres en su éxito como persona investigadora principal en un proyecto de investigación.

2. Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

- 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.

- Respetar y garantizar los principios de seguridad laboral y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

AGENDA CANARIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Dimensión personas Reto 2 (Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres): Prioridad de actuación 2.1: Educar para la igualdad y cerrar la brecha de género: Se fomentarán los estudios, y recopilación de información y documentación sobre la situación de la mujer en Canarias orientados a servir de base para la elaboración y la adopción de las medidas necesarias para el logro de la igualdad real y efectiva.

Metas Canarias del Plan de Acción de la ACDS 2030:

5.b.2: Fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas entre las mujeres y su desarrollo profesional en estos ámbitos.

3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

Medidas transversales:

- ✓ Dar enfoque de género al presupuesto.
- ✓ Incorporar cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones.
- ✓ Composición equilibrada de los órganos, consejos y comités de evaluación y selección.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres. ✓ Difundir datos desagregados por sexo. <p>Medidas específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar el enfoque de género en los informes, estudios y análisis que se realizan en la ACIISI. ✓ Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres objetivo de igualdad en las bases y normas reguladoras de los distintos proyectos y acciones de este programa. ✓ Evaluar la efectividad del principio de igualdad en las actuaciones desarrolladas por la ACIISI. ✓ Adoptar medidas concretas para dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. ✓ Formar al personal de la ACIISI en 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> <ul style="list-style-type: none"> - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa por sectores en España - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa por sectores y grupos de edad en Canarias. - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa por sectores en España - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa por sectores y grupos de edad en Canarias. - Personal que se dedica a innovación. - Participación en eventos científicos. - Presencia en puestos de toma de decisiones en el ámbito de I+D+i. - Investigaciones divulgadas por "Investigador Principal". - Subvenciones concedidas para la incorporación de personal innovador al tejido productivo, desagregado por sexo. - Subvenciones concedidas por el programa posdoctoral Catalina Ruiz, desagregado por sexo. - Subvenciones concedidas por el programa Formación de Personal Investigador, desagregado por sexo. - Subvenciones concedidas por el programa DIGINNOVA- incorporar talento joven a las empresas y centros de investigación de Canarias, para fomentar la empleabilidad, la transición ecológica y digital de las organizaciones, desagregado por sexo.
	<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"> - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa 2020 por sectores (Fuente INE): <ul style="list-style-type: none"> o Administración Pública: 53,7% (Mujeres); 46,3% (Hombres). Brecha: +7,4% o Enseñanza Superior: 45,4% (Mujeres); 54,6% (Hombres). Brecha: -9,2% o Empresas: 31,7% (Mujeres); 68,3% (Hombres). Brecha: -36,6% o Instituciones privadas sin fines de lucro: 51,7% (Mujeres); 48,3% (Hombres). Brecha: +3,4% <p>Total: 40,7% (Mujeres); 59,3% (Hombres). Brecha: -18,6%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa 2020 en CANARIAS (Fuente: INE): 40,5% (Mujeres); 59,5% (Hombres). Brecha: -19% - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa 2020 por sectores (Fuente INE): <ul style="list-style-type: none"> o Administración Pública: 50,3% (Mujeres); 49,7% (Hombres). Brecha: +0,6% o Enseñanza Superior: 42,1% (Mujeres); 57,9% (Hombres). Brecha: -15,8% o Empresas: 31,7% (Mujeres); 68,3% (Hombres). Brecha: -36,6% o Instituciones privadas sin fines de lucro: 50,8% (Mujeres); 49,2% (Hombres). Brecha: +1,6% <p>Total: 39,9% (Mujeres); 60,1% (Hombres). Brecha: -20,2%</p> <p>Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa 2020 en CANARIAS (Fuente: INE):</p>



39,7% (Mujeres); 60,3% (Hombres). Brecha: -20,6%
 Personal investigador en las Administraciones Públicas según sexos y grupos de edad. Canarias 2016 (Fuente ISTAC):

- o Menor de 25 años: 33,3% (Mujeres); 66,7% (Hombres). Brecha: -33,4%
- o De 25 años a 34 años: 41,6% (Mujeres); 58,4% (Hombres). Brecha: -16,8%
- o De 35 a 44 años: 44,8% (Mujeres); 55,2% (Hombres). Brecha: -10,4%
- o De 45 a 54 años: 38,8% (Mujeres); 61,2% (Hombres). Brecha: -22,4%
- o De 55 a 64 años: 36% (Mujeres); 64% (Hombres). Brecha: -28%
- o 65 y más años: 16,7% (Mujeres); 83,3% (Hombres). Brecha: -66,6%

Personal investigador en la Enseñanza superior, según sexos y grupos de edad. Canarias 2016 (Fuente: ISTAC):

- o Menos de 25 años: 36,4% (Mujeres); 63,6% (Hombres). Brecha: -27,2%
- o De 25 años a 34 años: 36,2% (Mujeres); 63,8% (Hombres). Brecha: -27,6%
- o De 35 a 44 años: 46,1% (Mujeres); 53,9% (Hombres). Brecha: -7,8%
- o De 45 a 54 años: 45,5% (Mujeres); 54,5% (Hombres). Brecha: -9%
- o De 55 a 64 años: 34,4% (Mujeres); 65,6% (Hombres). Brecha: -31,2%
- o 65 y más años: 22,2% (Mujeres); 77,8% (Hombres). Brecha: -55,6%

- Personal que se dedica a innovación en 2020 (Fuente INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2020)

- o Personas Físicas: 28,9% (Mujeres); 71,1% (Hombres). Brecha: -42,2%
- o En Equivalencia a Jornada Completa: 28,2% (Mujeres); 71,8% (Hombres). Brecha: -43,6%
- Personal Docente e Investigador (PDI) que participa como Investigador Principal (IP) en proyectos competitivos aprobados y en contratos firmados 2019 (Fuente: CRUE):
- o PDI como IP en contratos firmados: 29% (Mujeres); 71% (Hombres). Brecha: -42%
- o PDI como IP en proyectos competitivos aprobados: 35% (Mujeres); 65% (Hombres). Brecha: -30%

- Evolución del % de mujeres egresadas en Máster por rama de enseñanza. Curso 2019-2020 (Fuente: Estadística de Estudiantes Universitarios- EEU. Ministerio de Universidades)

- o Ciencias Sociales y Jurídicas: 62,2% (Mujeres); 37,8% (Hombres). Brecha: +24,4%
- o Ingeniería y Arquitectura: 32,5% (Mujeres); 67,5% (Hombres). Brecha: -35%
- o Arte y Humanidades: 63,1% (Mujeres); 36,9% (Hombres). Brecha: +26,2%
- o Ciencias de la Salud: 72,4% (Mujeres); 27,6% (Hombres). Brecha: +44,8%
- o Ciencias: 49,7% (Mujeres); 50,3% (Hombres). Brecha: -0,6%

TOTAL: 58,8% (Mujeres); 41,2% (Hombres). Brecha: +17,6%

De las actuaciones financiadas por este centro gestor, los resultados extraídos de las subvenciones concedidas, para el seguimiento y el estudio de las brechas de género se resumen en la siguiente tabla:

- Incorporación de Personal Innovador (2020-2022): 45% (Mujeres); 55% (Hombres). Brecha: -10%
- Incorporación de Personal Innovador (2021-2023): 57,7% (Mujeres); 42,3% (Hombres). Brecha: +15,4%
- Programa Catalina Ruiz 2021: 60% (Mujeres); 40% (Hombres). Brecha: +20%
- Programa Catalina Ruiz 2022: 35,7% (Mujeres); 64,29% (Hombres). Brecha: -28,59%
- Formación de Personal Investigador (Tesis 2021): 62,9% (Mujeres); 37,1% (Hombres). Brecha: +25,8%
- Formación de Personal Investigador (Tesis 2022): 63,3 % (Mujeres); 36,67% (Hombres). Brecha: +26.6%
- Programa DIGINNOVA (2021), incorporar talento joven a las empresas y centros de investigación de canarias, para fomentar la empleabilidad, la transición ecológica y digital de las organizaciones: 60,4% (mujeres); 39,6% (hombres). Brecha: +20,8%
- Formación de Personal Gestor de la Innovación (2021): 58% (Mujeres); 42% (Hombres). Brecha: +16%



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

- 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.
- Datos actualizados por el ISTAC (Los últimos datos publicados en ámbitos de investigación son de 2016).

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

Del análisis de los datos aportados, se detecta la mayor dificultad de las mujeres para acceder a los recursos en igualdad de condiciones, a continuación se desarrollan los motivos:

- Menor índice de ocupación de las mujeres empleadas en I+D en Equivalencia a Jornada Completa respecto al hombre, con brechas que alcanzan hasta un 20%.
- En las ramas de Enseñanza Superior y ámbito privado, la mujer se encuentra escasamente representada con brechas que oscilan entre un 10 y un 36 por ciento de infrarrepresentación, mientras que, en otras, la presencia es mayoritaria, coincidiendo con sectores de la Administración Pública e Instituciones privadas sin fines de lucro.
- Menor índice de ocupación de las mujeres investigadores en Equivalencia a Jornada Completa respecto al hombre con brechas que superan el 20%.
- En las ramas de Enseñanza Superior y ámbito privado, la mujer se encuentra escasamente representada con brechas que oscilan entre un 16 y 37 por ciento de infrarrepresentación, mientras que, en otras, la presencia es mayoritaria, coincidiendo con ámbitos de la Administración Pública e Instituciones privadas sin fines de lucro.
- No obstante, existe una contradicción entre los datos extraídos del ISTAC (2016) en relación con los datos del INE, y la situación actual, debido a la mayor afluencia de personal femenino en la Administración Pública y en Enseñanza Superior, que sin duda deberá aclararse en los próximos años
- En el ámbito de la innovación, la mujer está claramente infrarrepresentada, con una brecha que supera el 40%.
- Resulta llamativo como a pesar del incremento del acceso de las mujeres a la ciencia, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros, así como el % tan inferior de Personal Docente Investigador que participa como Investigador Principal en proyectos competitivos aprobados y en contratos firmados, con brechas de -42% y -30% respectivamente. Quizás se pudiera aventurar una explicación relacionada con la mayor inversión de tiempo de las mujeres al cuidado que iría en detrimento de su dedicación a la investigación.
- En cuanto a las actuaciones financiadas por este departamento, de los resultados extraídos para el seguimiento y el estudio de las brechas de género, apreciamos que algunas de las políticas o prácticas diseñadas por este centro gestor carecen de perspectiva de género, lo que no propicia la igualdad de oportunidad entre ambos sexos.

Y con esta intención se propone incorporar a la memoria presupuestaria para que ésta tenga un mayor impacto positivo en la igualdad, las siguientes recomendaciones.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR**4.1. LEGISLACION A INCLUIR**

No se estima incluir legislación o estrategias



4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	La falta de acciones y de estímulos para garantizar la presencia de la mujer en: <ul style="list-style-type: none"> ➤ I+D en Equivalencia a Jornada Completa en Enseñanza Superior y en Empresas. ➤ Investigadoras en Equivalencia a Jornada Completa en Enseñanza Superior y en Empresas. ➤ Innovación ➤ Proyectos como Investigador Principal (IP). ➤ Estudios de Máster en ramas de Ingeniería y Ciencias. ➤ Menor acceso a las subvenciones y a la financiación pública 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Garantizar la presencia de mujeres investigadoras e innovadoras en todos los sectores de actividad		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Favorecer una mayor contratación de mujeres como personal investigador e innovador por parte de las empresas que acceden a financiación pública reduciendo la actual brecha en al menos 10 puntos.	Incluir en los criterios de valoración de las bases reguladoras de los proyectos subvencionables mayor puntuación a empresas que cuenten en su plantilla con más mujeres investigadoras.	N° de subvenciones concedidas con base a ese criterio. N° de mujeres contratadas por las empresas o instituciones financiadas.	
Impulsar las vocaciones científico-tecnológicas y la dimensión social de la innovación y lograr sociedades justas, igualitarias y sostenible.	Desarrollar acciones que visibilicen la ciencia y la tecnología con referentes femeninos y se reconozcan las aportaciones realizadas por estas	N° de ponencias o eventos realizados que incluyan vocaciones y reconocimientos femeninos en el ámbito científico y tecnológico.	
Comunicación institucional inclusiva y no sexista	Garantizar que toda la comunicación externa e interna se realiza con lenguaje inclusivo y libre de contenidos y/o imágenes que incluyan estereotipos sexistas.	N° de píldoras formativas difundidas destinadas a la sensibilización de género. N° de mujeres y hombres formados	
Incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.	Valorar, en el proceso de selección de las entidades y personas beneficiarias: <ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de medidas concretas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (flexibilidad horaria, ayudas de acción social, teletrabajo). • Disponer del distintivo empresarial en materia de igualdad. 	N° de entidades beneficiarias que disponen del distintivo empresarial en materia de igualdad N° de entidades beneficiarias que incorporan medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Numero de mujeres y hombres beneficiarios finales de estas medidas	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	463C APOYO A LA INVESTIGACIÓN BÁSICA Y APLICADA	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		24.955.090				
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. • Reducir las brechas de género existentes en el sector, para ello, será indispensable velar por la aplicación de las políticas de igualdad de género, siguiendo la normativa establecida en la 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 y en la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Aportación de la Comunidad Autónoma de Canarias a entidades públicas que conforman el ecosistema de I+D			10.260.087		
	154G1365 Starmus Festival - La Palma			3.000.000		
	Proyectos MAC y Horizonte Europa				180.527	
	Aportación de la CAC a PLOCAN y al Instituto de Astrofísica de Canarias					4.185.413
	157G0058 Apoyo a la actividad de I+D+i					3.849.251
	227G0215 Subvención a la ULPGC para la realización de proyectos de I+D y su transferencia					1.489.906
	227G0216 Subvención a la ULL para la realización de proyectos de I+D y su transferencia					1.489.906
	207G0155 Fomento participación en los Programas Marco de I+D+i					500.000
217G0185 Subvención al Parque Tecnológico de Fuerteventura, S.A para desarrollar proyecto de Biodiversidad					2.500.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN					
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	La memoria del Programa 463 C contiene el análisis de las mujeres en I+D en equivalencia a jornada completa, así como mujeres investigadoras en I+D en equivalencia a jornada completa en 2020.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Ayudar a eliminar las barreras para el reclutamiento, la retención y la progresión profesional de las investigadoras y generar un cambio cultural para evitar futuros sesgos de género y prácticas discriminatorias a través de la implementación de Planes de Igualdad de Género.	Proyecto ATHENA	Implementación de Planes de Igualdad de Género.	34.061,00 €
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>Los principales contenidos del programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aportaciones a entidades públicas que conforman el ecosistema de I+D. ✓ Proyectos de Investigación y Desarrollo. ✓ Subvención a universidades públicas canarias para la realización de proyectos de I+D y su transferencia ✓ Proyectos MAC y Horizonte Europa ✓ Fomento de participación en los Programas Marco de I+D+i ✓ Subvención al Parque Tecnológico de Fuerteventura, S.A para desarrollar proyecto de Biodiversidad. 			
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 14. Igualdad ante la ley - Art. 9.3. 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. <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres (previsiones reconocidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mandatos transversales aplicables: <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 			



	<p>- Art. 6. Informe de evaluación de impacto de género</p> <p>- Art. 9. Enfoque de género en el presupuesto</p> <p>- Art. 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad</p> <p>- Art. 11. Incorporar la perspectiva de género en Estadísticas e investigaciones</p> <p>- Art. 12. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>- Art. 13 y 14. Se pondrán cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>- Art. 14.2. No conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna empresa que haya sido sancionada administrativa o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.</p> <p>➤ Mandatos específicos aplicables:</p> <p>- Art. 10.3. 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>- Art. 58. Los poderes públicos de Canarias promoverán 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>- 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.</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>- Art. 2. 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>- Art. 14. D). El personal investigador tendrá, entre otros, derecho al 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>- Art. 33.1. j). Con el fin de estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevarán a cabo, entre otras, 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>- DA 13º. Se implantará la perspectiva de género a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La composición equilibrada 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. • La aplicación 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. • La adopción de medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. • La difusión de datos desagregados por sexo. <p>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</p>



	<p>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>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>➤ Planes o Estrategias nacionales:</p> <p>3. I Plan de Acción de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) para las actividades financiadas de I+D+i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el análisis, el seguimiento y la difusión de datos separados por sexo. - Potenciar y consolidar las estructuras de la AEI que implementen de forma sostenible las medidas de igualdad de género considerando el tiempo. - Mejorar la formación de especialistas en igualdad de género en la administración del proceso de aplicación científico-tecnológica en la AEI. - Promover una mayor integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados en los procesos de solicitud en la AEI. - Coordinar la adecuada aplicación de los criterios de igualdad de género, establecidos en los textos legales. - Integrar la perspectiva de género de forma sistemática en las evaluaciones científico- técnicas y en el seguimiento de las ayudas. - Identificar todos los posibles factores que contribuyan a crear una brecha entre mujeres y hombres en su éxito como persona investigadora principal en un proyecto de investigación. <p>4. Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Respetar y garantizar los principios de seguridad laboral y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. <p>AGENDA CANARIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p> <p>Reto 2 (Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres): Prioridad de actuación 2.1: Educar para la igualdad y cerrar la brecha de género: Se fomentarán los estudios, y recopilación de información y documentación sobre la situación de la mujer en Canarias orientados a servir de base para la elaboración y la adopción de las medidas necesarias para el logro de la igualdad real y efectiva.</p> <p>Metas Canarias del Plan de Acción de la ACDS 2030:</p> <p>5.b.2: Fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas entre las mujeres y su desarrollo profesional en estos ámbitos.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>Medidas transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar enfoque de género al presupuesto. ✓ Incorporar cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones. ✓ Composición equilibrada de los órganos, consejos y comités de evaluación y selección. ✓ Incorporar la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones. ✓ Adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres. ✓ Difundir datos desagregados por sexo. <p>Medidas específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios y análisis que se realizan en la ACIISI.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres objetivo de igualdad en las bases y normas reguladoras de los distintos proyectos y acciones de este programa. ✓ Evaluar la efectividad del principio de igualdad en las actuaciones desarrolladas por la ACIISI. ✓ Adoptar medidas concretas para dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. ✓ Formar al personal de la ACIISI en 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> <ul style="list-style-type: none"> - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa por sectores en España - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa por sectores y grupos de edad en Canarias. - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa por sectores en España - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa por sectores y grupos de edad en Canarias. - Presencia en puestos de toma de decisiones en el ámbito de I+D+i. - Investigaciones divulgadas por "Investigador Principal". - Personal empleado-Proyectos del marco de Horizonte Europa de la UE. - Personal empleado en Proyectos dentro del Programa TERREG V-A Madeira - Azores – Canarias. - Subvenciones concedidas para la realización de Proyectos de I+D por organismos de investigación y empresas.
	<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"> - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa 2020 por sectores (Fuente INE): <ul style="list-style-type: none"> o Administración Pública: 53,7% (Mujeres); 46,3% (Hombres). Brecha: +7,4% o Enseñanza Superior: 45,4% (Mujeres); 54,6% (Hombres). Brecha: -9,2% o Empresas: 31,7% (Mujeres); 68,3% (Hombres). Brecha: -36,6% o Instituciones privadas sin fines de lucro: 51,7% (Mujeres); 48,3% (Hombres). Brecha: +3,4% Total: 40,7% (Mujeres); 59,3% (Hombres). Brecha: -18,6% - Personal empleado en I+D en Equivalencia a Jornada Completa 2020 en CANARIAS (Fuente: INE): 40,5% (Mujeres); 59,5% (Hombres). Brecha: -19% - Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa 2020 por sectores (Fuente INE): <ul style="list-style-type: none"> o Administración Pública: 50,3% (Mujeres); 49,7% (Hombres). Brecha: +0,6% o Enseñanza Superior: 42,1% (Mujeres); 57,9 % (Hombres). Brecha: -15,8% o Empresas: 31,7% (Mujeres); 68,3% (Hombres). Brecha: -36,6% o Instituciones privadas sin fines de lucro: 50,8% (Mujeres); 49,2% (Hombres). Brecha: +1,6% Total: 39,9% (Mujeres); 60,1% (Hombres). Brecha: -20,2% Personal investigador en Equivalencia a Jornada Completa 2020 en CANARIAS (Fuente: INE): 39,7% (Mujeres); 60,3% (Hombres). Brecha: -20,6% De algunas de las actuaciones financiadas por este centro gestor, los resultados extraídos para el seguimiento y el estudio de las brechas de género se resumen en la siguiente tabla: <ul style="list-style-type: none"> - PROYECTOS DE I+D POR ORGANISMOS DE INVESTIGACIÓN Y EMPRESAS 2017: 30% (Mujeres investigadoras); 70% (Hombres investigadores). Brecha: -40%. Como Investigador Principal (IP): 20% (Mujer); 80% (Hombre). Brecha: -60% - PROYECTOS DE I+D POR ORGANISMOS DE INVESTIGACIÓN Y EMPRESAS 2020: 34,65% (Mujeres); 65,35% (Hombres). Brecha: -30,7% Como Investigador Principal (IP): 34,5% (Mujeres); 65,5% (Hombres). Brecha: -31% - PROYECTOS DE I+D POR ORGANISMOS DE INVESTIGACIÓN Y EMPRESAS 2021:



	36,02% (Mujeres); 63,98 (Hombres). Brecha: -27,96%
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Pese a la experiencia en gestión de convocatorias de subvenciones, se ha detectado la existencia de los siguientes déficits de información, que deberían ser corregidos en los próximos ejercicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En algunas convocatorias no hay información suficiente que permita desagregar los datos por sexo. Los formularios deberían incluir variables o datos de explotación que permitan descubrir la existencia de brechas de género. - Los últimos datos publicados por el ISTAC en ámbitos de investigación son de 2016, existiendo la necesidad de actualizarlos. - Tampoco es suficiente la información que se recaba en la justificación de las subvenciones, tanto los datos referidos al número de personas contratadas para la ejecución del proyecto como al sexo de aquellas. - Presencia en puestos de toma de decisiones en el ámbito de I+D+i.
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Del análisis de los datos aportados, se deriva la dificultad de las mujeres en el acceso a los recursos, y ello por los siguientes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menor índice de ocupación de las mujeres empleadas en I+D en Equivalencia a Jornada Completa respecto al hombre, con brechas que alcanzan hasta un 20%. - En las ramas de Enseñanza Superior y ámbito privado, la mujer se encuentra escasamente representada con brechas que oscilan entre un 10 y un 36 por ciento de infrarrepresentación, mientras que, en otras, la presencia es mayoritaria, coincidiendo con sectores de la Administración Pública e Instituciones privadas sin fines de lucro. - Menor índice de ocupación de las mujeres investigadores en Equivalencia a Jornada Completa respecto al hombres con brechas que superan el 20%. - En las ramas de Enseñanza Superior y ámbito privado, la mujer se encuentra escasamente representada con brechas que oscilan entre un 16 y 37 por ciento de infrarrepresentación, mientras que, en otras, la presencia es mayoritaria, coincidiendo con ámbitos de la Administración Pública e Instituciones privadas sin fines de lucro. - Menor índice de mujeres que participan en proyectos de I+D, así como menor índice de mujeres Investigadoras principales (IP). A pesar de modificar las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de I+D por organismos de investigación y empresas en el año 2018, donde se introdujo como novedad para tomar en consideración el liderazgo de las mujeres en las propuestas científicas y de investigación presentadas, una segunda fase de valoración donde se otorgaría una puntuación adicional de 0.2 puntos a aquellos proyectos cuya investigadora principal sea una mujer, existen brechas de -30% en la concesión de estas subvenciones. <p>Esto es debido a que las mujeres investigadoras, no todas continúan en la carrera investigadora y tampoco progresan a igual ritmo que sus compañeros, debido a las dificultades que tienen para la conciliación.</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No se estima incluir legislación o estrategias.
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>La falta de acciones y de estímulos para garantizar la presencia de la mujer en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ I+D en Equivalencia a Jornada Completa en Enseñanza Superior y en Empresas. ➤ Investigadoras en Equivalencia a Jornada Completa en Enseñanza Superior y en Empresas. ➤ Proyectos como Investigador Principal (IP).



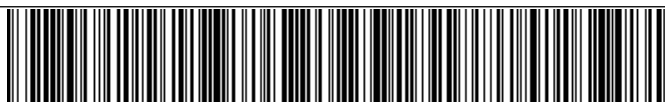
	La escasa presencia de las mujeres como beneficiarias de las subvenciones para la realización de proyectos de I+D por organismos de investigación y empresas en Canarias.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Retener y apoyar el talento femenino hacia la investigación, así como integrar la perspectiva de género en la I+D+i.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Reducir la brecha de género existente en las Investigadoras Principales de las convocatorias de proyectos I+D	Incrementar la puntuación otorgada a proyectos de I+D cuyo Investigador Principal sea mujer.	Nº de mujeres IP en los proyectos seleccionados en la convocatoria de proyectos de I+D	
Comunicación institucional inclusiva y no sexista	Garantizar que toda la comunicación externa e interna se realiza con lenguaje inclusivo y libre de contenidos y/o imágenes que incluyan estereotipos sexistas.	Nº de píldoras formativas difundidas destinadas a la sensibilización de género	
Incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.	<p>Valorar, en el proceso de selección de los beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de medidas concretas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (flexibilidad horaria, ayudas de acción social, teletrabajo). • Disponer del distintivo empresarial en materia de igualdad. 	Nº de entidades beneficiarias que disponen del distintivo empresarial en materia de igualdad	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	465-A Investigación Sanitaria Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC)			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				INGRESOS: 6.673.842 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Se produce un leve incremento (131.778 €) neto del efectivo o equivalente derivado de los flujos de efectivo de las actividades de explotación y de las actividades de inversión. No se muestran flujos de las actividades de financiación.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	NO HA LUGAR					
	NO HA LUGAR					
	NO HA LUGAR					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	NO HA LUGAR					
CONSEJERÍA	NO HA LUGAR					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	NO SE CONTEMPLAN				
	Datos	NO HA LUGAR				
	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"/> Negativo		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	NO SE CONTEMPLAN					
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 NO HA LUGAR					
	3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales EN DESARROLLO, YA QUE EL PLAN DE IGUALDAD ES DE RECIENTE CREACIÓN, FIRMÁNDOSE EL MISMO EL PASADO 05/03/2021					
	3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático X <input checked="" type="checkbox"/> Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género. X <input checked="" type="checkbox"/> Adaptar la política y las herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras en FISSC X <input checked="" type="checkbox"/> Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas. X <input checked="" type="checkbox"/> Mantener una base de datos desagregada por sexos según del departamento, tipo de					



	contrato, puesto y grupo profesional. X <input checked="" type="checkbox"/> Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos. X <input checked="" type="checkbox"/> Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla. X <input checked="" type="checkbox"/> Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control anti discriminatorio.		
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 PENDIENTE DE EVALUAR		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. PENDIENTE DE EVALUAR		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios PENDIENTE DE EVALUAR		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados PENDIENTE DE EVALUAR		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se trataría de impulsar el lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, poniendo fin a toda forma de discriminación contra las mujeres.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Se propone hacer un seguimiento de los Planes de Igualdad y de las medidas correctoras formuladas en cada Plan.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	PENDIENTE DE EVALUAR	PENDIENTE DE EVALUAR	PENDIENTE DE EVALUAR



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	467A.- INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO AGRARIO			DOTACIÓN ECONÓMICA		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa tiene como objetivo la programación, ejecución y seguimiento de las actividades de investigación y el desarrollo y transferencia de tecnologías agrarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	47.01.- INSTITUTO CANARIO DE INVESTIGACIONES AGRARIAS (ICIA)					
CONSEJERÍA	13.- AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICITADA EN LA MEMORIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Normativa de igualdad	No hay referencia a la misma en la memoria presupuestaria del ejercicio 2023				
	Datos	No se recogen los datos desagregados ni la situación de hombres y mujeres				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto				
		<input type="checkbox"/> Medio				
	<input type="checkbox"/> Negativo	X Bajo				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	El programa está dirigido fundamentalmente a investigación y desarrollo tecnológico agrario donde no existen diferencias entre la presencia de la mujer y el hombre					
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 EEPG 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 					



	<p>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".</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>La igualdad de género en la investigación e innovación es un compromiso de la Comisión Europea, así se establece en el Reglamento del Programa Horizonte 2020, cuyo artículo 16 está dedicado específicamente a la igualdad de género, en él se señala que el programa garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y la dimensión del género en el contenido de la investigación y la innovación.</p> <p>El programa 2020 establece tres objetivos en materia de género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles 2- Equilibrio de género en la toma de decisiones 3- Integración en la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido
	<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 y de asesoramiento del ICIA y relacionados con la investigación agraria: En la actualidad, la representación de las mujeres en los dos órganos de asesoramiento del ICIA: Comisión Científica y Consejo de Dirección es paritaria e incluso en algunos casos supera el número de mujeres el de hombres, en cuanto a los órganos de dirección como son la Presidencia, la Dirección Científica y la Secretaría General están ocupadas por dos mujeres y un hombre.</p>
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>X Acciones positivas</p> <p>X Acciones de igualdad o transversales</p> <p>X Desagregación de datos por sexo</p> <p>X Ruptura del rol de género</p>



	X 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 En relación al número de hombres y mujeres de los órganos de dirección y asesoramiento: Comisión Científica: 1 hombre y 4 mujeres Consejo de Dirección: 5 hombres y 4 mujeres En relación con el personal del organismo se puede observar: -Personal investigador el número de mujeres y hombres está más o menos equilibrado, aunque es superado por las mujeres, 9 mujeres y 8 hombres, de los cuales el número de mujeres que dirigen Unidades de Investigación es mayor al de hombres, 2 hombres y 4 mujeres. -Personal con funciones administrativas el número de mujeres también supera al de hombres de forma considerable, 22 mujeres y 5 hombres. De este personal son las mujeres las que ostentan jefaturas. Los contratos FPI (predoctorales) se distribuyen en 3 mujeres y 2 hombres, mientras que los contratos laborales Grupo I con cargo a proyectos actuales han sido aprobados por 4 mujeres y ningún hombre. -Personal de laboratorio 7 hombres y 6 mujeres -Personal de campo (agrícolas y ganaderas) y mantenimiento es aquí donde hay un aumento sustancial de los hombres respecto de las mujeres 54 hombres respecto a 10 mujeres		
	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 ámbito de intervención que es la investigación no existen brechas ya que incluso el número de mujeres supera el de los hombres. En relación a las labores de campo (agrícolas y ganaderas) y mantenimiento, el número de hombres supera considerablemente al de mujeres, podría entenderse derivado de la tradición agrícola y ganadera como trabajos propios de los hombres al exigir mayor fuerza física para su desempeño. El sistema de acceso para la obtención de estos puestos no discrimina a la mujer del hombre pero no cabe duda que se presentan a las pruebas un número mayor de hombres.		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No existe déficit de información, ya que en relación al ámbito analizado que es la investigación, no existen brechas.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Por lo mismo no existen desigualdades.		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	Al no haber desigualdad y el ICIA no ser un organismo que tramite subvenciones no se propone legislación, puesto que sería la propia Consejería de Agricultura la que trabaja y legisla directamente para el sector agrario.		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No existen desigualdades a corregir		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Desde este organismo reformular objetivos no tendría sentido pues los objetivos seguirían siendo los mismos ya que están contemplados en la Ley de creación y en ellos no se aprecian desigualdades		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	467B-APOYO A LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			28.743.561			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Este programa presupuestario tiene como objetivo general, fomentar las actividades de I+D+i empresariales, focalizados en los ámbitos definidos en la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias, 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. Este programa se materializa en un conjunto de acciones destinados a promover la iniciativa emprendedora de la sociedad, mediante subvenciones, adecuación de espacios, promoción de inversiones y el fomento de actividades de I+D+i.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	154G0032 Centros de innovación y desarrollo empresarial			1.638.000		
	Apoyo Centros Tecnológicos			400.000		
	157G0034 I.T.C., S.A. Infraestructura propia					918.750
	157G0059 Bonos de innovación para pymes					1.000.000
	167G0063 Programa de fomento áreas alta tecnología RIS3					4.855.461,88
	207G0152 Innovación social					400.000
	177G0112 Infraestructuras científicas tecnológicas					4.000.000
	167G0064 Apoyo a los Clústers					250.000
	217G0204 Proyecto Canarias Stars					2.000.000
	217G0176 Subvención al ITC con el objeto de financiar gastos de inversión relativos al proyecto "CONSOLIDACIÓN DEL ÁREA EXPERIMENTAL DE BIOTECNOLOGÍA AZUL Y ACUICULTURA DE POZO IZQUIERDO".					3.281.640
	217G0177 Subvención al ITC para financiar gastos de inversión relativos al proyecto "BIOGREENFINERY-HIDRÓGENO VERDE PARA BIOREFINERÍA".					2.717.250,04
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	AGENCIA CANARIA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN					
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	La memoria del Programa 467 B contiene el análisis de la situación del personal dedicado a innovación desagregado por sexo. El informe de "Mujeres e Innovación" analiza la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación. Los datos reflejan				



		que las mujeres estaban infrarrepresentadas en 2020 en las empresas que cuentan con el sello de "pyme innovadora" y solo el 15% cuenta con una mujer como representante legal. Además, solo un 15% de las agrupaciones empresariales innovadoras que han recibido financiación cuentan con mujeres en su presidencia, un porcentaje que baja al 3% en las juntas de gobierno. La encuesta sobre Innovación en las empresas del INE, principal instrumento de medición de la innovación elabora una serie de indicadores que permiten conocer los distintos aspectos de este proceso. En 2020 el 28,9% del personal interno en innovación fueron mujeres y el 71,1% hombres, sin diferencias en función del tamaño de la empresa. Existiendo, por lo tanto, una brecha de -42,2%.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	No tiene previstos objetivos, ni acciones			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Alto		
		x Medio		
	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Bajo		
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Los principales contenidos del programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la iniciativa emprendedora de la sociedad. • La provisión y adecuación de espacios productivos y servicios a empresas. • La Internacionalización del tejido productivo. • El apoyo a la investigación y desarrollo en centros tecnológicos y de investigación. • La 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. 			
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 14. Igualdad ante la ley - Art. 9.3. 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. <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres (previsiones reconocidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mandatos transversales aplicables: - 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 y 14. Se pondrán cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios. - Art. 14.2. No conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna empresa que haya sido 			



sancionada administrativa o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

➤ Mandatos específicos aplicables:

- Art. 10.3. 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.
- Art. 58. Los poderes públicos de Canarias promoverán 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.
- 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.

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

- Art. 2. 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.
- Art. 14. D). El personal investigador tendrá, entre otros, derecho al 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.
- Art. 33.1. j). Con el fin de estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevarán a cabo, entre otras, 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.
- DA 13º. Se implantará la perspectiva de género a través de:
 - La composición equilibrada 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.
 - 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.
 - La adopción de medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
 - La 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.

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

➤ Planes o Estrategias nacionales:

- 5. I Plan de Acción de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) para las actividades financiadas de I+D+i:
 - Mejorar el análisis, el seguimiento y la difusión de datos separados por sexo.



- Potenciar y consolidar las estructuras de la AEI que implementen de forma sostenible las medidas de igualdad de género considerando el tiempo.
 - Mejorar la formación de especialistas en igualdad de género en la administración del proceso de aplicación científico-tecnológica en la AEI.
 - Promover una mayor integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados en los procesos de solicitud en la AEI.
 - Coordinar la adecuada aplicación de los criterios de igualdad de género, establecidos en los textos legales.
 - Integrar la perspectiva de género de forma sistemática en las evaluaciones científico- técnicas y en el seguimiento de las ayudas.
 - Identificar todos los posibles factores que contribuyan a crear una brecha entre mujeres y hombres en su éxito como persona investigadora principal en un proyecto de investigación.
6. Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.
- 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.
 - Respetar y garantizar los principios de seguridad laboral y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Estrategia España Nación Emprendedora:
- Medidas prioritarias: Programa internacional de atracción de talento de las mujeres.
 - Inversión: Mujeres en la inversión.
 - Talento: Vocaciones STEAM entre mujeres.
 - Madrinazgo y mentorización para mujeres.

AGENDA CANARIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Reto 2 (Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres): Prioridad de actuación 2.1: Educar para la igualdad y cerrar la brecha de género: Se fomentarán los estudios, y recopilación de información y documentación sobre la situación de la mujer en Canarias orientados a servir de base para la elaboración y la adopción de las medidas necesarias para el logro de la igualdad real y efectiva.

Metas Canarias del Plan de Acción de la ACDS 2030:

5.b.2: Fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas entre las mujeres y su desarrollo profesional en estos ámbitos.

3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático

Medidas transversales:

- ✓ Dar enfoque de género al presupuesto.
- ✓ Incorporar cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones.
- ✓ Composición equilibrada de los órganos, consejos y comités de evaluación y selección.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
- ✓ Adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.
- ✓ Difundir datos desagregados por sexo.

Medidas específicas:

- ✓ Incorporar el enfoque de género en los informes, estudios y análisis que se realizan en la ACIISI.
- ✓ Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres objetivo de igualdad en las bases y normas reguladoras de los distintos proyectos y acciones de este programa.
- ✓ Evaluar la efectividad del principio de igualdad en las actuaciones desarrolladas por la ACIISI.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adoptar medidas concretas para dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. ✓ Formar al personal de la ACIISI en 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> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en Empresas I+D+i en Canarias. • Mujeres en Empresas de alta tecnología e intensivas en conocimiento en áreas prioritarias RIS3. • Mujeres en Comisiones de selección y evaluación de las líneas del programa. • Presencia femenina en puestos de toma de decisiones en el ámbito de la I+D+i. • Subvenciones Red de Centros de innovación y desarrollo empresarial. • Subvenciones a proyectos innovadores de clústeres. • Convocatorias que incorporan la igualdad de género como criterio de selección.
	<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"> - Personal que se dedica a innovación en 2020 (Fuente INE, Encuesta sobre Innovación en las Empresas 2020) <ul style="list-style-type: none"> o Personas Físicas: 28,9% (Mujeres); 71,1% (Hombres). Brecha: -42,2% o En Equivalencia a Jornada Completa: 28,2% (Mujeres); 71,8% (Hombres). Brecha: -43,6% <p>Presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación. 2020 (Fuente: Informe Mujeres e Innovación 2022, elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT): Empresas que cuentan con el sello "pyme innovadora", según sexo de su representante legal 2020: 15% (Mujeres); 85% (Hombres). Brecha: - 70%.</p> <p>De las actuaciones financiadas por este centro gestos, los resultados extraídos para el seguimiento y el estudio de las brechas de género, se resumen en la siguiente tabla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subvenciones de Red de Centros de Innovación y desarrollo empresarial 2020-2022:65,2% (Mujeres); 34,78% (Hombres). Brecha: +30,42% - Subvenciones Red de Centros de Innovación y Desarrollo empresarial DIGITAL 2021:56,25% (Mujeres); 43,75% (Hombres). Brecha: +13,5 <p>Estas convocatorias incluyen la igualdad de género como criterio de selección.</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"> - En algunas convocatorias, no hay información suficiente que permita desagregar por sexo los resultados obtenidos, tales como, Programa de fomento áreas de alta tecnología y apoyo a los Clúster, ya que, al ir destinadas estas ayudas a entidades, aunque incluyendo gastos de personal o creación de empleo, no recogen indicadores de género. - No se encuentran datos estadísticos de mujeres en empresas innovadoras en Canarias.
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Se pone en evidencia el limitado alcance de la innovación en las empresas que se debe principalmente a la escasa diversificación de la economía canaria y su alto grado de tercerización y la desconexión entre el tejido empresarial y las entidades dedicadas a la I+D+i. Otros factores que obstaculizan la realización de actividades de I+D+i de las empresas incluyen la falta de personal especializado y la dificultad para acceder a información sobre tecnología, mercados.</p> <p>El acelerado ritmo al que se suceden los cambios sociales y tecnológicos obliga a una adaptación profunda y permanente de las empresas si quieren ser competitivas. La transferencia de conocimiento y tecnología, y la transformación de conocimiento en innovación repercuten en una mayor competitividad de los sectores productivos y es fundamental para el nuevo modelo de desarrollo que se plantea.</p>



Respecto a las brechas de género en el ámbito de la innovación, el informe de "Mujeres e Innovación 2022", elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), analiza la presencia de mujeres en el ámbito de la innovación, con especial atención a las brechas de género y a los retos que deben responder las políticas de igualdad en la actividad innovadora. El informe refleja avances como la aceleración de la presencia de la mujer en I+D+i en España, con un 35% de la población ocupada femenina que trabaja en ciencia y tecnología frente al 28,4% de ocupación masculina, pero aún existen brechas de género en el sector.

El informe también analiza los resultados de las diferentes convocatorias de proyectos de investigación relacionados con el ámbito de la innovación. Las mujeres están presentes en el 93% de los proyectos de I+D+i financiados en 2020 por la Administración del Estado y las comunidades autónomas, si bien solo son las investigadoras principales en cerca del 40% de dichos proyectos.

Asimismo, 'Mujeres e Innovación 2022' analiza la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación.

La encuesta sobre Innovación en las empresas del INE, principal instrumento de medición de la innovación elabora una serie de indicadores que permiten conocer los distintos aspectos de este proceso. En 2020 el 28,9% del personal interno en innovación fueron mujeres (medido en personas físicas, el 28,2% en equivalencia a jornada completa), sin diferencias en función del tamaño de la empresa.

Los datos reflejan que las mujeres estaban infrarrepresentadas en 2020 en las empresas que cuentan con el sello de "pyme innovadora" y solo el 15% cuenta con una mujer como representante legal. Además, solo un 15% de las agrupaciones empresariales innovadoras que han recibido financiación cuentan con mujeres en su presidencia, un porcentaje que baja al 3% en las juntas de gobierno.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No se estima incluir legislación o estrategias		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	La escasa presencia de las mujeres: <ul style="list-style-type: none"> - Como líderes de empresas innovadoras. - Que se dedica a innovación. 		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Incrementar el número de empresas innovadoras dirigidas por mujeres.	Incluir en los criterios de valoración de las bases reguladoras de los proyectos subvencionables mayor puntuación a empresas que cuenten con mujeres líderes.	N.º de mujeres líderes en empresas beneficiarias de subvenciones de este programa	
Incrementar la contratación cualificada de mujeres por las empresas beneficiarias	Incluir en los criterios de valoración de las bases reguladoras de los proyectos subvencionables mayor puntuación a empresas que contraten nuevo personal, en particular, mujeres.	N.º de mujeres contratadas en las empresas tras recibir la subvención.	



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	491A - Infraestructuras y Servicios de Comunicaciones e Informática			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				CAP. 2 y 6 : 66.086.553 (Fase 1)		
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					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Actuaciones en administración electrónica				3.861.932	
	Soporte de administración electrónica				2.086.215	
	Despliegue de banda ancha				259.682	
	Infraestructuras Tecnología de la Información y Comunicación, CPD y Edificios Tecnológicos				4.513.395	
	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				2.550.000	
	Gastos centralizados en comunicaciones e informática		32.104.596			
	Telefónicas		11.961.461			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Telecomunicaciones y Nuevas Tecnologías					
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	De forma específica, no se destina un importe concreto a igualdad. No obstante, el presupuesto destinado al desarrollo de servicios e infraestructuras para 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. <u>Nótese</u> 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 % de la actuación económica total del programa.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	Incrementar la participación	Actuaciones en administración electrónica	Total de registros electrónicos presentados a través de la Sede Electrónica formuladas por la población: 1.270.108 *(marzo2021-marzo2022)	3.861.932
		Soporte de administración electrónica	Total de registros electrónicos presentados a través de la Sede Electrónica formuladas por la población: 1.270.108 *(marzo2021-marzo2022)	2.086.215
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 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			
	La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, resalta a las "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, lo cual ayudará a disminuir desigualdades y contribuirá a los objetivos de igualdad establecidos en la legislación y las políticas públicas. Por ello, es objetivo del Programa, dotar de la tecnología necesaria para la plena implantación de la Administración electrónica. 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. El acceso a la Información Pública a través de los portales de participación y transparencia propicia que las mujeres se involucren en las políticas pública.			
	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			
	Artículo 58 de la Ley Canaria de Igualdad "insta a promover la participación de las mujeres en los proyectos desarrollados en el ámbito de las TIC" 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			



	<p>promoción de las mujeres. La implantación de los medios electrónicos fomenta la conciliación y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado. 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>					
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/>a 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. <input checked="" type="checkbox"/>a 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 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. 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 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. 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. Analizar los procedimientos administrativos de la APCAC, segmentando aquellos cuyos potenciales usuarios sean mujeres, para priorizar y potenciar su telematización y obtención de indicadores relevantes, en el ámbito de la Administración Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p>					
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados Según informe del INE (Instituto Nacional de Estadística), la población que ha usado Internet en los últimos tres meses por grupos de edad. Serie 2016-2021.</p> <table border="1" data-bbox="478 1339 1340 1456"> <thead> <tr> <th>Hombres Total (de 16 a 74)</th> <th>Mujeres Total (de 16 a 74)</th> <th>Brecha de género (hombres-mujeres)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>93,9 %</td> <td>93,9 %</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table> <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>	Hombres Total (de 16 a 74)	Mujeres Total (de 16 a 74)	Brecha de género (hombres-mujeres)	93,9 %	93,9 %
Hombres Total (de 16 a 74)	Mujeres Total (de 16 a 74)	Brecha de género (hombres-mujeres)				
93,9 %	93,9 %	0 %				



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



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
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 3				
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Lograr un consumo responsable y una defensa efectiva de los derechos de los consumidores y usuarios, especialmente de los más débiles.					
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 3					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO					
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 Artículo 14 de la Constitución Española de 1978				
	Datos					
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
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"/> Negativo	<input checked="" type="checkbox"/> Bajo X				
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA						
3.1 DESCRIPCIÓN	El objetivo general de este programa es la consolidación de nuestro mercado interior regional y mantener la apuesta por el desarrollo del sector comercial, sobre todo a través de la dinamización de las Zonas Comerciales Abiertas, por su incidencia el crecimiento económico y sobre todo en el empleo, así como incrementar la competitividad del comercio.					
3.2. NORMATIVA Y PLANES DE IGUALDAD QUE AFECTAN AL PROGRAMA	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>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 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 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>		
	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 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.		
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 para una nueva estrategia para la defensa del consumidor en Canarias para los próximos años.		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	494A "ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.876.772,00 euros		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El <u>Objetivo General</u> del programa 494A es mejorar las relaciones laborales y las condiciones del trabajo, a través de dirigir, coordinar, estudiar y resolver en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales en aquellas competencias no atribuidas específicamente a otro órgano, llevando a cabo asesoramientos técnicos, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación respecto de la normativa de derechos del trabajo y laborales, sancionando las infracciones a la misma. Todo ello con el objetivo final de mejorar las relaciones laborales y las condiciones del trabajo en Canarias.</p> <p>El <u>Objetivo Estratégico</u> del programa presupuestario es mejorar la calidad del empleo de Canarias en cooperación con los agentes sociales, identificándose como <u>Objetivos Específicos</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar las relaciones laborales, la negociación colectiva y el diálogo social - 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 Dirección General de Trabajo - Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras - Impulsar la lucha contra la economía sumergida - Impulsar el trabajo de las oficinas técnicas de igualdad <p>Se consideran <u>Objetivos Operativos</u> los siguientes:</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 - Implementación y seguimiento de ODS en las empresas que impacten en los objetivos específicos (integración de sistemas) - Impulsar la difusión de la normativa laboral para garantizar la seguridad jurídica de empresarios y personas trabajadoras - Impulsar el trabajo coordinado entre centros directivos y Administraciones Públicas para alcanzar objetivos específicos (economía sumergida) - Velar por el cumplimiento de la normativa en la tramitación de los procedimientos y gestión de procesos <p>Tanto los objetivos específicos como los operativos están afectados por la transversalidad de acciones para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La modernización, tratada como un sistema que abarca tres áreas, la tecnología, el personal adscrito al centro directivo y la organización y los procesos, transformando la cultura con la que trabaja el sistema, armonizándola y dirigiéndola a resultados. - la igualdad, a través del desarrollo de la normativa de igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la propia legislación de igualdad. <p>Por tanto, 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, de seguridad y salud, para la igualdad de sexos y alcanzar empleos dignos.</p>					
	SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA				
SUBPROGRAMAS/PROYECTOS		Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII



	<p>154G0739 "Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias"</p> <p>PROYECTO: "Impulsar políticas en el ámbito de las relaciones laborales y promoción de las condiciones de trabajo"</p> <p>Actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación institucional - Programa de Lucha contra la Economía sumergida - Difusión de la normativa laboral - Compensación gastos conciliación laboral (Árbitros de elecciones sindicales) - Planes de Igualdad en las empresas (Proyectos de oficinas técnicas para la Igualdad) - Compensación gastos de arbitraje de la Comisión para la Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivos CAC - Implementación y seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en las empresas 							3.355.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Trabajo								
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	Se hace mención como mandato normativo en materia de igualdad, la recogida de datos estadísticos. Hace constar, coincidiendo con los objetivos específicos, el apoyo al trabajo de las oficinas técnicas de igualdad y el fomento y desarrollo de los ODS a través de la implementación y seguimiento de los mismos en las empresas.		
	Datos	<p>En la Memoria se mencionan los proyectos en los que se trabajarán acciones de las que se solicitarán indicadores con perspectiva de género, pero no parten de un análisis previo para su diseño.</p> <p>Existen datos desagregados, aunque no sobre la globalidad de los procedimientos asociados al programa y sus objetivos, que permitan realizar una valoración integral del mismo.</p>		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	- Estimular políticas de relaciones laborales integrando sistemas transversales para incrementar la calidad en empresas	Desagregación de datos totales y por sexo en procesos derivados del proyecto y procesos gestionados por las Unidades/Servicios del centro directivo.	- N.º de procedimientos en sede electrónica que obtienen datos por sexo - N.º de mujeres y hombres asociados a solicitudes presentadas por procedimientos de la	



			DGT	
<p>- Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras, a través de la difusión normativa laboral, y publicaciones respecto a planes de igualdad y brecha salarial.</p> <p>- Fomentar el trabajo sobre los ODS (igualdad, salud y empleo), a través del impulso de las oficinas técnicas de igualdad e implementación ODS</p>	<p>- Ejecución de proyectos subvencionados, tramitación y control</p> <p>- Desagregación de datos totales de acciones formativas, informativas y de asesoramiento con distinción del sexo, según convocatorias de 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</p>		<p>- N.º de acciones formativas e informativas con distinción de sexo, por ámbitos y por sector.</p> <p>- N.º de asesoramientos realizados con distinción de sexo, por ámbitos y por sector</p>	
	<p>Desagregación de datos totales de personas en empleo irregular o puestos de trabajo no declarados y por sexo (economía sumergida)</p>		<p>- N.º de personas trabajadoras detectadas en empleo irregular con distinción de sexo</p> <p>- N.º de puestos de trabajo no declarados que sean ocupados por personas trabajadoras, con distinción de sexo</p>	
<p>- Garantizar la seguridad jurídica de empresas y personas trabajadoras, velando por el cumplimiento de la normativa y los procedimientos</p>	<p>Solicitudes y comunicaciones de expedientes de regulación de empleo</p>		<p>- N.º de personas trabajadoras afectadas por tipo de Expediente de Regulación de Empleo, por ámbito, sector y sexo</p> <p>- N.º total de mujeres y hombres afectados por tipo de ERE, por ámbito y sector en relación con el n.º total de personas trabajadoras afectadas en dichos expedientes.</p>	
	<p>Incoación de expedientes sancionadores por motivos de género</p>		<p>- N.º de expedientes incoados y resueltos por motivos de discriminación, por ámbitos y sectores</p> <p>- N.º personas trabajadoras relacionadas con expedientes sancionadores incoados por motivos de discriminación, por ámbitos y sectores</p>	



	- Apoyar la negociación colectiva (planes de igualdad en REGCON)	Desagregación de datos totales de planes de igualdad registrados y comparación con los presentados en años anteriores	- N.º total de planes de igualdad presentados y/o registrados en el REGCON y en relación con años anteriores - N.º de planes de igualdad registrados en otras CCAA y en años anteriores - % de planes de igualdad registrados en relación con los solicitados	
		Control de legalidad de los convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad previo a su registro en el REGCON	- N.º de Convenios colectivos registrados totales, por ámbitos y por sectores, en relación al n.º de hombres y mujeres que se ven afectados por los mismos - N.º de Acuerdos salariales registrados totales, por ámbitos y por sectores, en relación al n.º de hombres y mujeres afectados por los mismos	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo	Alto		
		X Medio		
		Bajo		
	<input type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<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 9 de la Orden de 15 de julio de 2022, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria para el año 2023 (BOC n.º 141, de 18 de julio) que, pese 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.</p> <p>El contenido más relevante del programa 494A es el apoyo a las relaciones laborales y la mejora de las condiciones de trabajo, a través de los objetivos específicos y operativos, descritos en el apartado 1.2 de este Anexo.</p> <p>Las ideas fuerza de dicho programa presupuestario, como objetivos generales, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar y hacer seguimiento de ODS, impulsando empleo de calidad al mejorar condiciones de salud y trabajo en Canarias - 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 Dirección General de Trabajo. <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 			

	<p>sumergida</p> <ul style="list-style-type: none"> - las empresas en general - las personas trabajadoras autónomas con personas trabajadoras a su cargo - las organizaciones empresariales y sindicales en general - colegios profesionales de abogados y graduados sociales - 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>MANDATOS TRANSVERSALES por normas:</p> <p>1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4) - Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres (art. 11) - Fomentar instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (art.14.g). - Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentar el mismo en la totalidad de las comunicaciones (art. 14.11). - Aplicar transversalmente el principio de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la integración activa por las Administraciones públicas, con la adopción y ejecución de disposiciones normativas, definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y desarrollar el 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): - Incluir sistemáticamente 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. - Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables generadoras de situaciones de discriminación múltiple. - Realizar muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. - Incorporar este enfoque de género en informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen. - Explotar 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. - Revisar y adecuar definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> - 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) - Incorporación de cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (arts. 33 a 35). - Capacitar en igualdad de género al personal de las Administraciones Públicas que esté implicado en el diseño, ejecución y evaluación de esta política transversal (art. 51.c) - Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (art. 51.g). <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serán principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Canarias los recogidos en el art. 4 sobre la igualdad de trato, de oportunidades, el reconocimiento de la maternidad como



	<p>valor social, el fomento a la corresponsabilidad, la adopción de medidas para eliminar desigualdades, especial protección a mujeres en situación de riesgo, el acceso a recursos, la participación y composición equilibrada en órganos de representación y toma de decisiones, el impulso entre administraciones, instituciones y agentes sociales en materia de igualdad, la eliminación del lenguaje sexista, la efectividad de la igualdad en relaciones entre particulares, la coeducación e igualdad en acciones formativas, potenciar el respecto a las diferencias entre mujeres y hombres, aplicar la perspectiva de género en políticas y acciones, la transversalidad en la planificación, ejecución y evaluación, sistemas de protección, información y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género y coordinación entre Administraciones públicas para conseguir mayor eficacia en políticas, ejecución del presupuesto, optimizarlo y evitar duplicidad de gasto.</p> <p>- Aplicar por parte de las administraciones públicas canarias la transversalidad de género (art. 5.1 y 5.2.a):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación. <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar previamente el impacto de género para garantizar la integración de la igualdad (art. 6) <ul style="list-style-type: none"> ➢ El presupuesto de la Comunidad Autónoma Canaria será el elemento activo y dinamizador para la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 9) ➢ Utilizar un lenguaje no sexista y dar un tratamiento igualitario en contenidos e imágenes en el desarrollo de sus políticas, a través de la adopción de códigos de buenas prácticas (art. 10). - Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, a través de (art. 11): <ul style="list-style-type: none"> * las variables sexo, género y procedencia/islas en estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen. * 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. * Analizar los resultados desde la dimensión de género. ● Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo con difusión de resultados (art. 11). <ul style="list-style-type: none"> ➢ Respetar la composición equilibrada de mujeres y hombres en la representación de órganos colegiados y directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria (art. 12) ➢ Poder de establecer condiciones especiales en la ejecución de contratos para promover la igualdad en el mercado de trabajo; y señalar preferencia en la adjudicación para empresas con Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas para la igualdad de oportunidades (art. 13) ➢ Incorporar en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de consecución de igualdad de género por las entidades solicitantes; no conceder ayudas o subvenciones a empresas que hayan sido sancionadas administrativamente o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente (art. 14)
--	---



	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>MANDATOS ESPECÍFICOS por normas:</p> <p>1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar 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, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5). • Establecer como criterio general de actuación de los Poderes Públicos, medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres y fomentar la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia (art. 14.8). • Sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, los mandatos normativos figuran recogidos en: <ul style="list-style-type: none"> * 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). * 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, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), obligatorios actualmente para empresas de más de 50 trabajadores, 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. * 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. * 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.



	<p>* Desarrollar reglamentariamente el diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, 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.</p> <p>* Implantar la transparencia, a través de garantizar el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y consecución de sus objetivos (art. 47).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauce a denuncias o reclamaciones, pudiendo establecer medidas que deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores, como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación (art. 48). <p>- Impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad a las PYMES, con el apoyo técnico necesario (art. 49).</p> <p>2) Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). - 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). - 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). - 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). - 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) - 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>3) 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>Establece el 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>4) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:</p> <p>Establece medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de remuneración por razón de sexo, desarrollando mecanismos para identificar, corregir y luchar contra la discriminación en esta materia, promoviendo condiciones necesarias y removiendo obstáculos existentes (art. 1).</p>
--	--



	<p>5) 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>- 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):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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". <p>6) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>- 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).</p> <p>- 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).</p> <p>- Sobre la no discriminación en las relaciones laborales (art. 17) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>- Obligaciones empresariales en relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28):</p> <ul style="list-style-type: none"> • al pago por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o
--	---



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, 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>- 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).</p> <p>- En relación con el contenido de los convenios colectivos (art. 85):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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>7) Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género:</p> <p>- se consideran manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: la violencia física, sexual o psicológica que pueda producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, pudiendo ser por acoso por razón de género y sexual (art. 3.2c).</p> <p>- se consideran situaciones de violencia contra las mujeres en función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima, las que operan por quienes sostienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, prevaleciéndose de una posición de dependencia, frente a los mismos, de la víctima (art. 4.b).</p> <p>8) Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</p> <p>- En aplicación de la transversalidad de género, las Administraciones Públicas, tendrán en cuenta la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin permitir diferencias salariales por razón de sexo (art. 5.2.b).</p> <p>- La igualdad de oportunidades en el empleo es objetivo prioritario de la Administración canaria, que llevará políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y persona; y desarrollará medidas de acción positiva destinadas a</p>
--	--



	<p>garantizar la igualdad de oportunidades, la superación de situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las Administraciones públicas canarias impulsarán la perspectiva de género en el sistema público de empleo y formación en canarias, a través de, entre otras medidas: la transversalidad de género como instrumento para integrar dicha perspectiva en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas de empleo; garantizando la participación de mujeres en programas de políticas activas de empleo; contemplando medidas y programas integrales de acción positiva específica en planes de empleo; (art. 25.1 a 4)- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que adoptarán medidas para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 25.5)- Garantizar que conste en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como objetivo prioritario, la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, dotando recursos para la eficacia de las actuaciones (art. 25.6)- 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, para alcanzar un desarrollo sostenible y sociedad del bienestar, incorporando a la población activa en condiciones de igualdad y ausencia de discriminación por género (art. 30.2)- Las administraciones públicas canarias fomentarán: la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas; y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para lo que dispondrán la aplicación de incentivos que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 30.5 y 7).- La Administración autonómica canaria: fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por género en la negociación colectiva canaria, promoviendo recomendaciones o cláusulas tipo, también en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; garantizará que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea por discriminación directa o indirecta y no establezcan diferencias retributivas por razón de género, así como que hagan un uso no sexista del lenguaje; y promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género (art. 31.1, 3 y 5).- Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección (art. 31.4).- Las Administraciones públicas canarias promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las
--	---



	<p>mujeres y de los hombres; y adoptarán medidas adecuadas de protección de salud y seguridad de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o estén en período de lactancia (art. 32.1 y 2).</p> <p>- Las Administraciones públicas canarias adoptarán las medidas necesarias para que exista un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo (art.33).</p> <p>9) 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>- 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 (art. 24.2).</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>1) La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias, en particular a través de los siguientes Ejes Estratégicos:</p> <p>- Eje estratégico A: Implantación de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de 8 objetivos específicos.</p> <p>- Eje estratégico C: igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres, a través de 7 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos C.2.2, C.2.5, C.3 y C.4.1 a 5, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada.</p> <p>- Eje estratégico D: Prevención y eliminación de la violencia de género, a través de 9 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos D.1.1 y D.4, figuran la Dirección General de Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el ICASEL, como áreas implicadas.</p> <p>- Eje estratégico F: Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de 4 objetivos específicos, de los cuales, en el objetivo F.2.1, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada.</p> <p>2) El "Plan Estratégico de Subvenciones de esta Consejería para el período 2020-2022", aprobado por Orden de 01/06/2022 (BOC n.º 116 de 13/06/2022), de carácter programático, detalla las actuaciones a desarrollar por los centros directivos. Este centro directivo gestiona subvenciones directas y de concurrencia competitiva con cargo al presente programa que se informa, para el fomento de la concertación social, el diálogo social, el apoyo a la formación especializada e inserción laboral, refuerzo en la prevención en riesgos laborales como mejora de la seguridad y salud laboral y de las condiciones de las personas trabajadoras, para avanzar en la igualdad laboral.</p> <p>3) 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>- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades</p> <p>- Objetivos 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres</p> <p>- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p> <p>- Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación</p> <p>- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países, entre otros.</p> <p>- Objetivo 11: Lograr, entre otros aspectos, ciudades inclusivas, seguras y resilientes.</p> <p>- Objetivo 16: Entre otros, crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p> <p>4) La Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030: Herramienta para resolver las debilidades</p>



	<p>económicas, sociales, ambientales y de gobernanza en nuestro actual modelo de desarrollo, sacando el máximo provecho de la transición ecológica, los cambios demográficos y la transformación digital, constituyendo la forma de que nuestro desarrollo humano garantice los servicios esenciales a todas las personas y un crecimiento sostenible con trabajos de mayor calidad. La Agenda se distribuye en determinadas Dimensiones, una de ellas, la de Personas, establece 3 Retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erradicar la pobreza y reducir las desigualdades sociales - Acabar con la brecha de género y con la violencia contra la mujer - Afrontar las limitaciones de alcance y deficiencias en el funcionamiento de los servicios públicos en Canarias. <p>5) El "Plan de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral 2022", en el que sus objetivos recogen actuaciones encaminadas, entre otras, a la obtención del bienestar en el trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud, y el avance en la implantación de una cultura preventiva. La gestión de la subvención sobre el desarrollo e integración de ODS en empresas e igualdad de oportunidades, será una actuación del ICASEL dando respuesta a la transversalidad de género y atendiendo a los mandatos legales y planes estratégicos.</p> <p>6) 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 que establece en sus conclusiones responsables, aspectos, materias y acciones consensuadas en esta área.</p> <p>5) Proyectos internos del centro directivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos incluidos en la Programación de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, dos proyectos que afectan a este programa presupuestario, denominados "Impulsar políticas en el ámbito de las relaciones laborales y promoción de las condiciones de trabajo", "Plan de modernización de la DGTb". - un proyecto de propuesta de "Plan Estratégico en relación a la modernización en la Dirección General de Trabajo" y su actualización y adaptación a las nuevas realidades; y una propuesta de "Modelo inicial de cuadrante general de indicadores como base para la elaboración de un futuro sistema de gestión integral de indicadores", respecto del cual se está trabajando en la actualidad con los Servicios del centro directivo, para la elaboración de un cuadrante integral que actúe como base a distintos niveles. Planes éstos que se encuentran en proceso de fases de programación, participación, revisión y actualización para iniciar posteriormente un proceso planificado de validación.
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p>Medidas transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Transversalizar la perspectiva de género en todos los procedimientos, en la elaboración de las políticas públicas de trabajo y en las relaciones laborales ● Impulso a la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y entre estas y los grupos de interés en esta materia transversal ● Impulso a la negociación colectiva con la perspectiva de género desde el diálogo social, el Consejo Canario de Relaciones Laborales y otros órganos colegiados, en aplicación de las políticas públicas ● Incorporar la variable sexo a todos los soportes de generación de información y/o desagregar datos por sexo ● Contribución a la reducción de la brecha de género en el marco del programa ● Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados ● Integración del lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y de los procesos de las diferentes unidades y servicios que lo integran, así como de cualquier documentación que se elabore



	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar la explotación de datos, investigación y estudios derivados de la perspectiva estadística <p>Medidas específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acciones positivas para las personas trabajadoras desprotegidas y en desigualdad de género. ● Integración de la perspectiva
<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 e indicadores que se estiman relevantes son los siguientes referidos al período de enero a junio de 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De presencia y participación de mujeres y hombres a través de: <ul style="list-style-type: none"> * el contexto laboral canario, con la ocupación laboral y la tasa de empleo según la Encuesta de Población Activa (EPA); la población en situación de regulación de empleo, según expedientes iniciados ante la Autoridad Laboral de Canarias, ante la Autoridad Laboral Estatal respecto a personas trabajadoras afectadas en la CA de Canarias y las personas afectadas según datos de afiliación de la TGSS y del SEPE; personas autónomas y autónomas con personal a su cargo; y empresas canarias sin contar autónomos. * Personas representantes de personas trabajadoras * Personas colegiadas en Colegios profesionales de Abogados y Graduados Sociales y personas de sus Juntas de Gobierno - De representación en órganos de participación: <ul style="list-style-type: none"> * Presencia en órganos colegiados relacionados con el centro directivo, Consejo Canario de Relaciones Laborales y las Comisiones o grupos de Trabajo derivadas del mismo, y la Comisión para la Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo; Tribunal Laboral de Canarias y presencia en puestos de gobierno y dirección de organizaciones empresariales y sindicales más representativas. - Recursos: <ul style="list-style-type: none"> * Confederaciones, Federaciones, Asociaciones de empresarios y personas autónomas y Organizaciones empresariales y sindicales beneficiarias de subvenciones e importe subvencionado * Oficinas técnicas de Igualdad, personal y número de oficinas
	<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>Datos referidos de enero a junio de 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Población ocupada y tasa de empleo (población ocupada respecto a la población activa, que son ocupados más desempleados), existe mayor presencia de hombres que de mujeres, siendo la brecha más alta 6,8 puntos porcentuales. - Población en situación de regulación de empleo, respecto a las solicitudes iniciadas ante la Autoridad Laboral de Canarias, de las que los datos se encontraban desagregados (ver tabla adjunta al presente Anexo 9), la presencia de personas trabajadoras afectadas por expedientes por fuerza mayor, reflejan un porcentaje mayor para el hombre, concretándose en un 1,94 %; para los expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la presencia de mujeres trabajadoras afectadas es mayor en un 5,73 %. Asimismo, según datos de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social, la presencia de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo es ligeramente superior respecto al hombre, concretándose en un 0,95 %. - Personas autónomas, los datos reflejan una diferencia porcentual a favor de los hombres de un 0,4 puntos. En cuanto a personas autónomas con personal a su cargo, existe una diferencia a favor de las mujeres de 3,32 por ciento. - La presencia de personas colegiadas en colegios profesionales, presenta un porcentaje diferencial de 3,73 puntos a favor de las mujeres respecto a los Iltrés. Colegios de Abogados de Canarias (Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife y Lanzarote). Respecto a los totales de personas miembros de Juntas de Gobiernos de dichos Colegios presenta una brecha a favor del hombre



	<p>de un 15,79 %. En cuanto a las personas colegiadas de los Iltres. Colegios Oficiales de Graduados Sociales, presentan una brecha a favor del hombre de 2,32 %; sin embargo, respecto a las personas miembros de sus Juntas de Gobierno, la brecha es a favor de la mujer con una diferencia porcentual de 11,11 puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La presencia en órganos de representación dependientes del centro directivo, presenta, en el Pleno del Consejo Canario de Relaciones Laborales una diferencia porcentual a favor de la mujer de 7,69 puntos y, por el contrario, en la Comisión Permanente de dicho Consejo la brecha es a favor del hombre con un 33,33 %; en cuanto al Consejo Rector del Instituto Canario de Seguridad y Salud, la presencia está equilibrada en la Comisión Permanente y respecto al Pleno, la diferencia porcentual es a favor de los hombres con un 4,76 puntos. - Los órganos de Gobierno de las organizaciones empresariales más representativas, presentan una menor presencia de mujeres respecto a hombres, existiendo una brecha de 66,67 puntos porcentuales. - La presencia de personal en las Oficinas técnicas de Igualdad presenta una brecha a favor de la mujer de un 60,00 %.
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Los datos que se necesitan para completar la situación respecto a la totalidad del programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - expedientes de regulación de empleo iniciados ante la Autoridad Laboral del Estado cuando son referidos a más de una comunidad autónoma, cuando una de ellas es la CA Canaria, para conocer el número de expedientes y el número de personas trabajadoras afectadas. - expedientes de regulación de empleo iniciados ante el SEPE. - presencia de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno de las organizaciones sindicales más representativas y en puestos de dirección en las organizaciones empresariales más representativas. - revisar con las distintas fuentes los datos suministrados por los distintos Iltres. Colegios de Abogados, pues las cifras totales se ajustan a los parciales más genéricos, aunque no a los parciales por colegios (ejercientes, no ejercientes). - Datos desagregados por subvenciones y tipos de acciones realizadas (cursos, formación, información, divulgación, asesoramientos, estudios, investigaciones...) - Faltan datos por sexo de las personas representantes de las personas trabajadoras, sólo se ha obtenido información respecto a una provincia - Falta reflejar indicadores de variables clave, revisando los objetivos de los proyectos asociados al presente programa
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>Con carácter general, se debe profundizar para analizar las concentraciones detectadas y ahondar más en las causas de las mismas, como es el caso de la brecha de distribución detectada en cuanto al porcentajes de la tasa de empleo, de la población ocupada.</p> <p>El resto de las diferencias no se pueden valorar de modo global al estimarse necesario completar la obtención de todos los datos, e incluso de variantes que se estimen convenientes incluir y abarque todo el programa.</p>
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR	
<p>4.1. LEGISLACION 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</p>



	<p>información, formaciones específicas y asesoramientos adecuados a dichas personas, empresas, personas trabajadoras autónomas con personas trabajadoras a su cargo, colegios profesionales, organizaciones empresariales y sindicales en general.</p> <p>En concreto, respecto a las <u>concentraciones de la tasa de empleo</u>, población ocupada, con el presente programa se analizarán las mismas a través del análisis con otros estudios de variantes de desigualdades de otros programas presupuestarios y se realizarán acciones transversales de género, apoyándose el diálogo social para generar relaciones laborales más equitativas. Respecto a la distribución detectada en las <u>personas autónomas</u>, se ahondará respecto a la diferencia porcentual existente para las personas autónomas con personal a su servicio, obteniendo datos de los sectores en los que operan, ámbitos u otros parámetros que se estimen.</p> <p>En cuanto al resto de brechas de distribución detectadas, serán objeto de estudio, obteniendo mayor información para realizar una valoración global y base para el desarrollo de la integración de políticas transversales de género.</p>			
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Como objetivo para el ejercicio 2023 y tras pasar el consiguiente proceso de diálogo social, se incorporarán en las órdenes de subvenciones de este Centro Directivo, acciones transversales de igualdad e indicadores dirigidos a reducir brechas de género que impliquen desigualdades.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA	
<p>Desarrollar los objetivos operativos del Proyecto de Modernización de la DGTb, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de una planificación priorizada de acciones a desarrollar por los diferentes Servicios/Unidades que impacten en la gestión y dirección por resultados - Disponer de estrategias en materias transversales en la gestión del centro directivo - Elaborar un sistema de gestión de mínimos - Elaborar un sistema integral de indicadores, referido a un mínimo de procedimientos <p>Este proyecto está incluido</p>	Ejecutar las acciones derivadas de los objetivos operativos y específicos del proyecto de Modernización de la Dirección General de Trabajo, incluido en el programa presupuestario que se informa, con el fin de seguir avanzando en la obtención de datos de calidad, por procedimientos y con perspectiva de género.	N.º de acciones realizadas en 2023		
	Incorporar a las órdenes de subvención aspectos dirigidos a reducir la brecha de género e incorporar la variable sexo en la generación de información, de tal forma que posteriormente sea fácilmente explotable.	N.º de adaptaciones realizadas en el gestor de la tramitación de los procedimientos de subvenciones		
	Mejorar la recogida, obtención y explotación de datos, trabajando en una planificación realizada al efecto	N.º de reuniones planificadas y realizadas para llevar a cabo la actividad N.º y tipo de datos trabajados e indicadores trabajados		
	Comunicación de resultados y/o puesta en común de modo colaborativo, de visitas, informes, reuniones y/o conclusiones con el resto de las unidades/servicios del centro directivo	Establecimiento de un procedimiento de comunicación		
	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	N.º de acciones para impulsar la implementación de la perspectiva		



<p>en la Programación de la Consejería de ECE publicado en diciembre de 2021. Los objetivos se desarrollan en acciones y las acciones están descritas en tareas que poco a poco se están llevando a cabo. En principio el proyecto está diseñado hasta finales de 2023 pero conforme se ejecute se irán ajustando las acciones.</p>	<p>dirección del centro con el fin de ampliar las perspectivas de las actuaciones e informes que se realicen</p>		
	<p>Establecer reconocimientos a prácticas concretas que impulsen políticas transversales de igualdad, salud laboral y responsabilidad social</p>	<p>Establecimiento de un distintivo o sello para prácticas de responsabilidad social, empresas saludables, con perspectiva de igualdad</p> <p>N.º de empresas a las que se les adjudica, por sector y actividad</p>	
	<p>Implementar registros para recoger información sobre la variable sexo en acciones formativas on line</p>	<p>Realizar los registros</p> <p>N.º de registros recogidos y desagregados</p>	
	<p>Comprobación y valoración de los objetivos y acciones que dan respuesta a los mandatos normativos descritos en la presente ficha, a través de un check list de seguimiento</p>	<p>Grado de adecuación de éstos a los mandatos normativos y programáticos</p> <p>N.º de intervenciones que dan respuesta a los mandatos</p>	
	<p>Un referente para realizar una planificación de trabajo al respecto, lo constituye el informe del Acuerdo alcanzado en la concertación social.</p>		



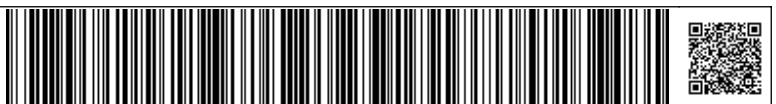
FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	494B "PROMOCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ASESORAMIENTO TÉCNICO"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.022.028,00		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>El <u>objetivo general</u> del programa 494B es conseguir una sociedad en la que el bienestar en el trabajo se perciba como una realidad y no 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 (ICASEL), adscrito a la Dirección General de Trabajo.</p> <p>Se identifican como <u>objetivos específicos</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar las relaciones laborales, el diálogo social y promover la negociación colectiva en materia preventiva - Mejorar las condiciones de seguridad y salud en las empresas canarias - Promocionar la salud en el ámbito laboral <p>Se consideran <u>objetivos operativos</u> del programa los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Impulsar la implementación y seguimiento de ODS en las empresas que impacten en los objetivos específicos - Minimizar el impacto del COVID19 según objetivos del Plan de Actuación del ICASEL <p>Tanto los objetivos específicos como los operativos están afectados por la transversalidad de acciones para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la modernización, tratada como un sistema que abarca tres áreas, la tecnología, el personal adscrito al centro directivo y la organización y los procesos, transformando la cultura con la que trabaja el sistema, armonizándola y dirigiéndola a resultados. - la igualdad, a través del desarrollo de la normativa de igualdad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la cultura preventiva con el Plan de actuación del ICASEL y de la propia legislación de igualdad. 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMA: 154G0738 "Prevención de Riesgos Laborales" PROYECTO: "Promoción de la salud y prevención de riesgos laborales" Actuación: "Plan de actuación del ICASEL"	Cap. I	Cap. II	Cap. IV	Cap. VI	Cap. VII
				1.000.000,00		
	SUBPROGRAMA: 154G1193 "Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el trabajo" PROYECTO: "Promoción de la salud y					



	prevención de riesgos laborales" <u>Actuación:</u> "Subvención por pública concurrencia"			1.000.000,00		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Trabajo Unidad responsable: INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL (ICASEL)					
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	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 2022, a través de sus diferentes objetivos y líneas de actuación.				
	Datos	En la Memoria se mencionan los proyectos en los que se trabajarán acciones de las que se solicitarán indicadores con perspectiva de género, pero no parten de un análisis previo para su diseño. Existen datos desagregados, aunque no sobre la globalidad del programa, que permita realizar una valoración íntegra del mismo.				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	- Capacitar garantizando la presencia de mujeres y hombres.	Actividades formativas e informativas de carácter técnico. Se pone intención en proporcionar mismas oportunidades a mujeres y a hombres.	- N.º de acciones de información y de formación presencial y on line - N.º y % de participación de hombres y mujeres por especialidad y formato de impartición - N.º de ponentes mujeres y hombres			
	- Existen objetivos implícitos en los objetivos generales que se detallan en el Plan de Actuación del ICASEL (objetivos operativos 1, 2, 3 y 6) con el fin de impactar en los objetivos específicos del programa y proyecto principal:	- Promocionar medidas preventivas dirigidas a mujeres trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo, maternidad o lactancia. - Promoción de estas medidas a otras personas trabajadoras sin la especificidad del colectivo anterior	- N.º empresas visitadas, tipo y sector - N.º de mujeres en período de embarazo, maternidad o lactancia que recibieron la promoción de medidas - N.º de mujeres y hombres que recibieron la promoción de estas medidas			
	Promocionar Planes de Igualdad en empresas, en cualquier empresa independiente del tamaño de la misma.	- N.º de empresas a las que se promociona la elaboración de Planes de Igualdad - N.º total de personas trabajadoras de las empresas visitadas, con distinción de sexo				



	<p>- OO 1.3, Promover la seguridad y salud de colectivos específicos</p> <p>- OO 2.4, Cooperación de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social,</p> <p>- OO 3.1, Potenciar y revalorizar al ICASEL como órgano técnico de la DGTb dedicado a la PRL y adecuar sus funciones a las demandas actuales de la sociedad, así como del personal necesario y proporcionarles la formación y capacitación para ejecutar sus tareas,</p> <p>- OO 6.2, Potenciar la información y formación de colectivos específicos</p>	<p>Segregación de datos por sexo de la accidentalidad laboral, relacionando el número total de personas trabajadoras y el sexo.</p> <p>Ejecución de las diferentes acciones del Plan de Actuación y proyectos subvencionados</p>	<p>- N.º de empresas visitadas con distinción de tipo, sector.</p> <p>- N.º de personas trabajadoras de las empresas visitadas, con distinción de sexo</p> <p>- Elaboración de Informes anuales de accidentalidad laboral de trabajadores por cuenta ajena y propia, por gravedad de la lesión y sexo:</p> <p><u>Accidentes de Trabajo:</u> con baja en jornada de trabajo, descontando in itinere y recaídas, por sexo e indicación de brecha</p> <p><u>Enfermedades Profesionales:</u> con baja, por tipo de enfermedad y por sexo</p> <p>- N.º empresas visitadas en el seguimiento de la actividad preventiva, con indicación del número de trabajadores y sexo</p> <p>- N.º de obras de construcción visitadas en el seguimiento preventivo de las obras en construcción, con indicación del número de trabajadores y sexo</p> <p>- N.º de empresas visitadas en el seguimiento de empresas con índices altos de incidencia en accidentes de trabajo por sobreesfuerzos, con indicación de sexo</p>	
--	--	--	--	--



2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X Positivo	<input type="checkbox"/> Alto
		X Medio
		Bajo
	<input type="checkbox"/> Negativo	
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA		
DESCRIPCIÓN	<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 9 de la Orden de 15 de julio de 2022, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma Canaria para el año 2023 (BOC n.º 141, de 18 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 específicos y operativos descritos en el apartado 1.2 de este Anexo.</p> <p>Las ideas fuerza de dicho programa presupuestario son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al diálogo social, consolidando la cultura preventiva - Promoción de la salud laboral y mejora de sus condiciones, potenciando la integración, la eficacia y la calidad en empresas canarias - Coordinación de las Administraciones en políticas públicas preventivas, potenciando las Instituciones que trabajan la materia preventiva y el papel de los interlocutores sociales. <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 	
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>MANDATOS TRANSVERSALES por normas:</u></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"> - Integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4) - Los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres (art. 11) - Fomentar instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas (art.14.9). - Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentar el mismo en la totalidad de las comunicaciones (art. 14.11). - Aplicar transversalmente el principio de igualdad entre hombres y mujeres, a través de la integración activa por las Administraciones públicas, con la adopción y ejecución de disposiciones normativas, definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y desarrollar el enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de dichas políticas (art. 15). 	



	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar el enfoque de género en los sistemas de información, a través de (art.20): <ul style="list-style-type: none"> - Incluir sistemáticamente 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. - Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables generadoras de situaciones de discriminación múltiple. - Realizar muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. - Incorporar este enfoque de género en informes, estudios, investigaciones y análisis que se realicen. - Explotar 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. - Revisar y adecuar definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres. - 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) - Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones (arts. 33 a 35). <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar en igualdad de género al personal de las Administraciones Públicas que esté implicado en el diseño, ejecución y evaluación de esta política transversal (art. 51.c) - Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (art. 51.g). <p><u>ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Serán principios generales de actuación de los Poderes Públicos de Canarias los recogidos en el <u>art. 4</u> sobre la igualdad de trato, de oportunidades, el reconocimiento de la maternidad como valor social, el fomento a la corresponsabilidad, la adopción de medidas para eliminar desigualdades, espacial protección a mujeres en situación de riesgo, el acceso a recursos, la participación y composición equilibrada en órganos de representación y toma de decisiones, el impulso entre administraciones, instituciones y agentes sociales en materia de igualdad, la eliminación del lenguaje sexista, la efectividad de la igualdad en relaciones entre particulares, la coeducación e igualdad en acciones formativas, potenciar el respecto a las diferencias entre mujeres y hombres, aplicar la perspectiva de género en políticas y acciones, la transversalidad en la planificación, ejecución y evaluación, sistemas de protección, información y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género y coordinación entre Administraciones públicas para conseguir mayor eficacia en políticas, ejecución del presupuesto, optimizarlo y evitar duplicidad de gasto. - Aplicar por parte de las administraciones públicas canarias la transversalidad de género (art. 5.1 y 5.2.a): <ul style="list-style-type: none"> ● 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, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación. - Evaluar previamente el impacto de género para garantizar la integración de la igualdad (art. 6) - El presupuesto de la Comunidad Autónoma Canaria será el elemento activo y dinamizador para la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 9) - Utilizar un lenguaje no sexista y dar un tratamiento igualitario en contenidos e imágenes en el desarrollo de sus políticas, a través de la adopción de códigos de buenas prácticas (art. 10). - Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas, a través de (art. 11):
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> • las variables sexo, género y procedencia/islas en estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen. • 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. <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los resultados desde la dimensión de género. <p>- Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo con difusión de resultados (art. 11).</p> <p>- Respetar la composición equilibrada de mujeres y hombres en la representación de órganos colegiados y directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria (art. 12)</p> <p>- Poder de establecer condiciones especiales en la ejecución de contratos para promover la igualdad en el mercado de trabajo; y señalar preferencia en la adjudicación para empresas con Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas para la igualdad de oportunidades (art. 13)</p> <p style="padding-left: 40px;">Incorporar en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de consecución de igualdad de género por las entidades solicitantes; no conceder ayudas o subvenciones a empresas que hayan sido sancionadas administrativamente o penalmente por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente (art. 14)</p>
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p><u>MANDATOS ESPECÍFICOS por normas:</u></p> <p><u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:</u></p> <p>- Aplicar 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, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5).</p> <p>- Establecer como criterio general de actuación de los Poderes Públicos, medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres y fomentar la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia (art. 14.8).</p> <p>- Sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, los mandatos normativos figuran recogidos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). • 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, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), obligatorios actualmente para empresas de más de 50 trabajadores, 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



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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. ● 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. ● Desarrollar reglamentariamente el diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, 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. ● Implantar la transparencia, a través de garantizar el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y consecución de sus objetivos (art. 47). <p>- Establecer medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauce a denuncias o reclamaciones, pudiendo establecer medidas que deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores, como códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación (art. 48).</p> <p>- Impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad a las PYMES, con el apoyo técnico necesario (art. 49).</p> <p>2) <u>By 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En aplicación de la transversalidad de género, las Administraciones Públicas, tendrán en cuenta la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin permitir diferencias salariales por razón de sexo (art. 5.2.b). - La igualdad de oportunidades en el empleo es objetivo prioritario de la Administración canaria, que llevará políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y persona; y desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la superación de situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas. - Las Administraciones públicas canarias impulsarán la perspectiva de género en el sistema público de empleo y formación en canarias, a través de, entre otras medidas: la transversalidad de género como instrumento para integrar dicha perspectiva en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas de empleo; garantizando la participación de mujeres en programas de políticas activas de empleo; contemplando medidas y programas integrales de acción positiva específica en planes de empleo; (art. 25.1 a 4) - Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que adoptarán medidas para evitar la discriminación laboral entre
--	--



	<p>mujeres y hombres (art. 25.5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que conste en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como objetivo prioritario, la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, dotando recursos para la eficacia de las actuaciones (art. 25.6) - 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, para alcanzar un desarrollo sostenible y sociedad del bienestar, incorporando a la población activa en condiciones de igualdad y ausencia de discriminación por género (art. 30.2) - Las administraciones públicas canarias fomentarán: la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas; y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para lo que dispondrán la aplicación de incentivos que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (art. 30.5 y 7). - La Administración autonómica canaria: fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por género en la negociación colectiva canaria, promoviendo recomendaciones o cláusulas tipo, también en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; garantizará que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea por discriminación directa o indirecta y no establezcan diferencias retributivas por razón de género, así como que hagan un uso no sexista del lenguaje; y promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género (art. 31.1, 3 y 5). - Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección (art. 31.4). - Las Administraciones públicas 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; y adoptarán medidas adecuadas de protección de salud y seguridad de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o estén en período de lactancia (art. 32.1 y 2). - Las Administraciones públicas canarias adoptarán las medidas necesarias para que exista un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo (art.33). <p>3) <u>Lev 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:</u></p> <p>Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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</p>
--	--



	<p>las medidas preventivas necesarias.</p> <p>Protección de la maternidad:</p> <p>.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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las empresas deben tener determinados los puestos de trabajo exentos a estos riesgos a estos efectos, previa consulta a los representantes de los trabajadores.</p> <p>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 sus- pensión del contrato por riesgo durante el embarazo. La misma protección será durante la lactancia.</p> <p><u>Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género:</u></p> <p>se consideran manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: la violencia física, sexual o psicológica que pueda producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, pudiendo ser por acoso por razón de género y sexual (art. 3.2c).</p> <p>- se consideran situaciones de violencia contra las mujeres en función del ámbito y naturaleza de la relación que une al agresor con la víctima, las que operan por quienes sostienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, prevaleciéndose de una posición de dependencia, frente a los mismos, de la víctima (art. 4.b).</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>El Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de personas trabajadoras que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y orientadas a fomentar empleo estable de personas desempleadas y la conversión de contratos temporales en indefinidos (art. 17.3)</p> <p>la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres a todas las profesiones, pudiendo establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación, en igualdad de condiciones, con preferencia a la contratación de personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Se podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación (art. 17.4).</p> <p>Los Planes de igualdad en las empresas se ajustarán 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 (art.17.5).</p> <p>Igualdad de remuneración por razón de sexo: el pago de la prestación de un trabajo de igual valor tendrá la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación por sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones, tareas encomendadas, condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones</p>
--	--



	<p>laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (art. 28.1). La empresa llevará 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 y puestos de trabajo iguales o de igual valor. A través de la representación legal de las personas trabajadoras, se accederá a dicho registro (art. 28.2)</p> <p>6) <u>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:</u> - Establece medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de remuneración por razón de sexo, desarrollando mecanismos para identificar, corregir y luchar contra la discriminación en esta materia, promoviendo condiciones necesarias y removiendo obstáculos existentes (art. 1).</p> <p>7) <u>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:</u> - - 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 (art. 24.2).</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>1) <u>La "Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020", adoptada por el Gobierno de Canarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Eje estratégico A:</u> Implantación de la transversalidad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de 8 objetivos específicos. • <u>Eje estratégico C:</u> igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres, a través de 7 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos C.2.2, C.2.5, C.3 y C.4.1 a 5, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada. • <u>Eje estratégico D:</u> Prevención y eliminación de la violencia de género, a través de 9 objetivos específicos, de los cuales, en los objetivos D.1.1 y D.4, figuran la Dirección General de Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el ICASEL, como áreas implicadas. • <u>Eje estratégico F:</u> Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de 4 objetivos específicos, de los cuales, en el objetivo F.2.1, figura la Dirección General de Trabajo como área implicada. <p>2) <u>El "Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo para el período 2020-2022", aprobado por Orden de 01/06/2022 (BOC n.º 116 de 13/06/2022), de carácter programático, detalla las actuaciones a desarrollar por los centros directivos. Este centro directivo gestiona subvenciones directas y de concurrencia competitiva con cargo al presente programa que se informa, para el fomento de la concertación social, el diálogo social, el apoyo a la formación especializada e inserción laboral, refuerzo en la prevención en riesgos laborales como mejora de la seguridad y salud laboral y de las condiciones de las personas trabajadoras, para avanzar en la igualdad laboral.</u></p>
	<p>3) <u>Los objetivos de desarrollo sostenible ODS</u> que se impulsan con la ejecución de las acciones del programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades • 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.



	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivo 11: Lograr, entre otros aspectos, ciudades inclusivas, seguras y resilientes. <ul style="list-style-type: none"> ● Objetivo 16: Entre otros, crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles <ul style="list-style-type: none"> 4) <u>La Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030</u>: Herramienta para resolver las debilidades económicas, sociales, ambientales y de gobernanza en nuestro actual modelo de desarrollo, sacando el máximo provecho de la transición ecológica, los cambios demográficos y la transformación digital, constituyendo la forma de que nuestro desarrollo humano garantice los servicios esenciales a todas las personas y un crecimiento sostenible con trabajos de mayor calidad. La Agenda se distribuye en determinadas Dimensiones, una de ellas, la de Personas, establece 3 Retos: 1) Erradicar la pobreza y reducir las desigualdades sociales; 2) Acabar con la brecha de género y con la violencia contra la mujer y 3) Afrontar las limitaciones de alcance y deficiencias en el funcionamiento de los servicios públicos en Canarias. 5) La "<u>La Estrategia Canaria de Seguridad y Salud 2015-2020</u>", prorrogada por el Pleno del Consejo Rector del Instituto Canario de Seguridad Laboral el 29/06/2020 hasta que se apruebe la estrategia que se encuentra en negociación. 6) El "<u>Plan de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral 2022</u>", en el que sus objetivos son coincidentes con los establecidos en la Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Las actuaciones que recoge mantienen objetivos generales encaminados a la obtención del bienestar en el trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud, la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el avance en la implantación de una cultura preventiva, a desarrollar por los objetivos específicos. Los objetivos 1, 2, 3 y 6 tienen objetivos operativos y líneas de actuación que recogen acciones para la integración de la transversalidad de género y dar respuesta a mandatos legales y planes estratégicos.
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><u>Medidas transversales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transversalizar la perspectiva de género en todos los procedimientos, en la elaboración de las políticas públicas de trabajo y en las relaciones laborales <input type="checkbox"/> Impulso a la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y entre estas y los grupos de interés en esta materia transversal <input type="checkbox"/> Impulso a la perspectiva de género desde el diálogo social, Consejo Canario de Relaciones Laborales, Consejo Rector del ICASEL y aplicación de políticas públicas <input type="checkbox"/> Incorporar la variable sexo a todos los soportes de generación de información y/o desagregar datos por sexo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contribución a la reducción de la brecha de género en el marco del programa <input type="checkbox"/> Composición equilibrada por sexo de los órganos colegiados <input type="checkbox"/> Integración del lenguaje no sexista en la gestión del centro directivo y de los procesos de las diferentes unidades y servicios que lo integran, así como de cualquier documentación que se elabore <input type="checkbox"/> Implementar la explotación de datos, investigación y estudios derivados de la perspectiva estadística <p><u>Medidas específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Acciones positivas para las personas trabajadoras desprotegidas y en desigualdad de género. Integración de la perspectiva



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 intervención² Los datos e indicadores que se estiman relevantes son los siguientes referidos al período de enero a junio de 2022: - <u>De presencia y participación de mujeres y hombres</u> a través de: * la ocupación laboral y la tasa de empleo según la Encuesta de Población Activa (EPA); el porcentaje de contratos indefinidos, temporales y fijos discontinuos por jornada contratada y personas autónomas y autónomas con personal a su cargo:						
	VARIABLES/INDICADORES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA
	Población ocupada en Canarias*	935.350	443.900	491.450	47,46 %	52,54 %	-5,08 %
		Población activa					
		1.155.095	551.491	603.604			
	Tasa de empleo** (Población ocupada en relación con la Población activa ocupados + desempleados-)	48 %	443874	491425	44,66 %	51,49 %	-6,83 %
	% de contratos indefinidos a tiempo completo	57,81 %	146941,55	212110,32	48,91%	66,15 %	-17,24 %
	% de contratos indefinidos a tiempo parcial	15,59 %	61890,32	34942,36	10,90 %	20,60 %	-9,70 %
	% de contratos temporales a tiempo completo	17,29 %	55910,86	51470,32	16,05 %	18,61 %	-2,56 %
	% de contratos temporales a tiempo parcial	6,03 %	23111,23	14317,22	4,47 %	7,69 %	-3,22 %
	% de contratos fijos discontinuos	3,28 %	12563,68	7807,09	2,43 %	4,18 %	-1,75 %
	Personas autónomas	136537	50565	85972	50,20 %	49,80 %	0,40 %
	Personas autónomas con personal a su cargo	15776	8150	7626	51,66%	48,34 %	3,32%
	* la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, con indicación de la gravedad, el sector y el sexo, con baja, sin baja y referidos también a autónomos:						
	VARIABLES/INDICADORES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA
Accidentes de trabajo de personas trabajadoras por cuenta ajena							
Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo (sin incluir in	Mortales	6	1	5	16,67 %	83,33 %	-66,67 %
	Muy graves	7	2	5	28,57 %	71,43 %	-42,86 %
	Graves	64	14	50	21,88 %	78,13 %	-56,25 %
	Leves	10449	3352	7097	32,08 %	67,92 %	-35,84 %
	Total	10526	3369	7157	32,01 %	67,99 %	-35,99 %

² Las tablas que se muestran forman parte de un cuadro de datos y porcentajes que se describen por variables e indicadores, que se acompaña como documento adjunto a este Anexo 9, identificado como "identificacion_desigualdades-494B 4"



itinere ni recaídas)								
Accidentes in itinere	Mortales	1	0	1	0,00 %	100,00 %	-100,00 %	
	Muy graves	4	3	1	75,00 %	25,00 %	50,00 %	
	Graves	17	4	13	23,53 %	76,47 %	-52,94 %	
	Leves	1389	756	633	54,43 %	45,57 %	8,86 %	
	Total	1411	763	648	54,08 %	45,92 %	8,15 %	
Accidentes de trabajo sin baja	11293	4147	7146	36,72 %	63,28 %	-26,56 %		
Enfermedades Profesionales notificadas	99	51	48	51,52 %	48,48 %	3,03 %		
Accidentes de trabajo de personas trabajadoras autónomas								
Accidentes de trabajo con baja (por centro de trabajo)	Muy graves	1	0	1	0,00 %	100,00 %	-100,00 %	
	Graves	4	0	4	0,00 %	100,00 %	-100,00 %	
	Leves	409	80	329	19,56 %	80,44 %	-60,88 %	
	Total	414	80	334	19,32 %	80,68 %	-61,35 %	
* Visitas realizadas a empresas en las diferentes actuaciones del Plan de Actuación anual, con distinción del sector y número de personas trabajadoras por sexo, así como las visitas promocionando medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, maternidad o lactancia								
VARIABLES/INDICADORES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA		
Actividad preventiva								
Personal de 479 empresas canarias visitadas en seguimiento de la actividad preventiva	26629	15133	11496	56,83 %	43,17 %	13,66 %		
Personal de 479 empresas visitadas promocionando la elaboración de Planes de Igualdad	26629	15133	11496	56,83 %	43,17 %	13,66 %		
* Personas representantes de personas trabajadoras								
* Personas afiliadas a las organizaciones sindicales más representativas a julio 2022								
VARIABLES/INDICADORES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA		
Personas afiliadas a las Organizaciones Sindicales más representativas	CCOO	38574	20579	17995	53,35 %	46,65 %	6,70 %	
	UGT	36651	17965	18686	49,02 %	50,98 %	-1,96 %	
	Total	75225	38544	36681	51,24 %	48,76 %	2,48 %	
- De representación en órganos de participación:								
* Consejo Rector y Comisión Permanente del Consejo del ICASEL								
* Grupos técnicos derivados del Pleno del Consejo Rector (construcción, hostelería y enfermedades profesionales)								



VARIABLES/INDICADORES		TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA
Presencia en grupos de trabajo de órganos colegiados que traten temas de seguridad y salud en el trabajo	Construcción	12	6	6	50,00 %	50,00 %	0,00 %
	Hostelería	19	7	12	36,84 %	63,16 %	-26,32 %
	Enfermedades Profesionales	30	12	18	40,00 %	60,00 %	-20,00 %
	Total	61	25	36	40,98 %	59,02 %	-18,04 %
Presencia en el Consejo Rector Del Instituto Canario de Seguridad y Salud En el Trabajo (ICASEL)		Titulares Pleno del Consejo Rector					
		21	10	11	47,62 %	52,38 %	-4,76 %
		Titulares Comisión Permanente del Consejo Rector					
		12	6	6	50,00 %	50,00 %	0,00 %
		Suplentes del Pleno del Consejo Rector					
		15	8	7	53,33 %	46,67 %	6,67 %
		Suplentes de la Comisión Permanente del Consejo Rector					
		8	4	4	50,00 %	50,00 %	0,00 %
<p>* Presencia en organizaciones empresariales y sindicales más representativas</p> <p>- Recursos:</p> <p>* Confederaciones, Federaciones, Asociaciones y Organizaciones empresariales y sindicales beneficiarias de subvenciones e importe subvencionado</p> <p>* Cursos, formaciones, Jornadas</p>							
VARIABLES/INDICADORES		TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres	BRECHA
Acciones formativas de promoción de la PRL realizadas por ICASEL (se realizaron 15 acciones de información y formación)	Personas asistentes presenciales	96	54	42	56,25 %	43,75 %	12,50 %
	Personas ponentes	94	42	52	44,68 %	55,32 %	-10,64 %
<p>- Reconocimientos:</p> <p>* Premios o reconocimientos (en la actualidad no se han establecido como procedimiento)</p> <p>- Comunicaciones:</p> <p>* Prácticas o procedimientos para evitar el lenguaje no sexista, así como comunicaciones e imágenes que rompan con roles de género o estereotipos</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>Datos referidos de enero a junio de 2022:</p> <p>- <u>Población ocupada y tasa de empleo (población ocupada respecto a la población activa, que son ocupados más desempleados)</u>, existe mayor presencia de hombres que de mujeres, siendo la brecha más alta 6,8 puntos porcentuales.</p> <p>- <u>Porcentaje de contratos de trabajo suscritos</u>, los indefinidos a tiempo completo constituyen una brecha a favor del hombre en 17,24 puntos porcentuales; en el resto de contratos, indefinidos a tiempo parcial, temporales a tiempo completo y parcial y los fijos discontinuos, existe también mayor presencia de hombres, siendo la brecha más alta 9,7 puntos porcentuales y la más baja 1,75.</p>							



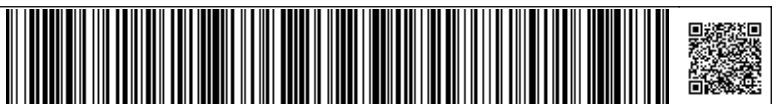
	<p>- <u>Personas autónomas</u>, los datos reflejan mayor equilibrio, existiendo una diferencia porcentual a favor de las mujeres de un 0,4 puntos. En cuanto a <u>personas autónomas con personal a su cargo</u>, también existe una diferencia a favor de las mujeres de 3,32 por ciento.</p> <p>- <u>Accidentalidad</u>, los <u>accidentes de trabajo con baja médica</u>, de <u>personas trabajadoras por cuenta ajena</u>, presentan mayor presencia de hombres que de mujeres, siendo la brecha más alta 66,67 puntos porcentuales para los hombres, respecto a los accidentes mortales y la más baja 35,84 puntos porcentuales, para los accidentes leves. En este tipo de accidentes respecto de <u>personas autónomas</u>, presentan también más brecha los hombres, que comprende el 100 por cien para accidentes muy graves y graves y el 60,88 por cien para los leves. Respecto a los <u>accidentes in itinere</u>, en los mortales y graves hay mayor presencia de hombres, con brechas del 100 por cien para los primeros y el 52,94 por cien para los segundos. Los accidentes muy graves y los leves, presentan mayor presencia de la mujer con un brecha de 50 puntos porcentuales para los primeros y de 8,86 puntos porcentuales para los leves. En cuanto a los <u>accidentes de trabajo sin baja médica</u>, presentan mayor presencia los hombres con una brecha de 26,56 puntos porcentuales. Las <u>enfermedades profesionales</u> afectan más a las mujeres en un 3,03 por ciento más que a los hombres.</p> <p>- Las <u>empresas canarias visitadas durante 2021 para el desarrollo de la actividad preventiva</u> prevista en el plan de actuación del ICASEL tienen mayor presencia de mujeres trabajadoras respecto de hombres trabajadores en las mismas, así hay una brecha más alta de 13,66 puntos porcentuales.</p> <p>- La presencia en <u>órganos de representación del ICASEL</u> está equilibrada en cuanto a la <u>Comisión Permanente</u> del Consejo Rector y respecto al <u>Pleno</u>, la diferencia porcentual es a favor de los hombres con un 4,76 puntos. En cuanto a los <u>grupos de trabajo del Pleno</u>, está equilibrado en el de Construcción y en el de Hostelería y en el de Enfermedades Profesionales existe una brecha a favor del hombre de un 26,32 puntos porcentuales y de un 20, respectivamente.</p> <p>- Los órganos de Gobierno de <u>las organizaciones empresariales más representativas</u>, presentan una menor presencia de mujeres respecto a hombres, existiendo una brecha de 66,67 puntos porcentuales.</p> <p>- Las diferencias de presencia de hombres y mujeres ponentes en <u>acciones formativas</u> han sido explicadas y justificadas, en busca de las personas más cualificadas a nivel técnico.</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>Los datos que se necesitan para completar la situación respecto a la totalidad del programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presencia de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno de las organizaciones sindicales y en puestos de dirección en las organizaciones empresariales. - beneficiarios de formaciones on line impartidas por sexo - Datos desagregados por subvenciones y tipos de acciones realizadas - Faltan datos por sexo de las personas representantes de las personas trabajadoras - Falta reflejar indicadores de variables clave, revisando los objetivos del Plan de Actuación del ICASEL - Tipos de cursos y materias, respecto a las acciones formativas para valorar la diferencia de asistencia al mismo <p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados:</p> <p>Se aprecia en las <u>actividades informativas y formativas</u> que existen diferencias y no desigualdades, que vienen dadas por la propia inscripción de las personas a las mismas, al admitirse todas las solicitudes 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 género.</p> <p>Respecto a la brecha de distribución detectada en cuanto a los porcentajes <u>contratación de la población ocupada</u>, por tipos de contratos y jornadas, se debe profundizar, analizando las concentraciones detectadas.</p> <p>Las desigualdades que se aprecian en la <u>accidentalidad</u> se derivan del funcionamiento social, de la</p>



	<p>cultura laboral y de los concretos sectores de actividad económica, debiendo seguirse con las actividades preventivas, de seguridad y salud laboral, así como de mejora de las condiciones de trabajo con el fin de elevar la cultura preventiva y prevenir accidentes.</p> <p>Respecto a los <u>accidentes in itinere</u> muy graves, en donde la brecha para la mujer es del 50 por ciento, se deben analizar las causas de esta concentración, recopilando datos sobre investigaciones de accidentes.</p> <p>El resto de las diferencias no se pueden valorar de modo global al estimarse necesario completar la obtención de datos.</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No se estima incluir legislación o estrategias		
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Con este programa 494B 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, de seguridad y salud, para la igualdad de sexos y alcanzar empleos dignos, proporcionando información, formaciones específicas y asesoramientos adecuados a dichas personas, empresas y trabajadores autónomos con trabajadores a su cargo, organizaciones empresariales y sindicales en general.</p> <p>En concreto, respecto a la <u>concentración de contratación de trabajadores</u> respecto a las mujeres de la población ocupada, con el programa se analizará la misma y se realizarán acciones transversales de género, así como se apoyará el diálogo social.</p> <p>En cuanto a la <u>accidentalidad</u>, se mejorará la explotación del dato y se analizarán las concentraciones detectadas, valorándose las acciones a realizar respecto a las líneas de actuación descritas en el Plan de Actuación del ICASEL.</p>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No se considera		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
<p>Desarrollar los objetivos operativos del Proyecto de Modernización de la DGTb, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de una planificación priorizada de acciones a desarrollar por los diferentes Servicios/Unidades que impacten en la gestión y dirección por resultados - Disponer de estrategias en materias transversales en la gestión del centro directivo 	Ejecutar las acciones derivadas de los objetivos operativos y específicos del proyecto de Modernización de la Dirección General de Trabajo, incluido en el programa presupuestario que se informa, con el fin de seguir avanzando en la obtención de datos de calidad, por procedimientos y con perspectiva de género.	N.º de acciones realizadas en 2023	
	Incorporar a las órdenes de subvención aspectos dirigidos a reducir la brecha de género e incorporar la variable sexo en la generación de información, de tal forma que posteriormente sea fácilmente explotable.	N.º de adaptaciones realizadas en el gestor de la tramitación de los procedimientos de subvenciones	
	Mejorar la recogida, obtención y explotación de datos, trabajando en una planificación realizada al efecto	N.º de reuniones planificadas y realizadas para llevar a cabo la actividad	



<p>- Elaborar un sistema de gestión de mínimos</p> <p>- Elaborar un sistema integral de indicadores, referido a un mínimo de procedimientos</p> <p>Este proyecto está incluido en la Programación de la Consejería de ECE publicado en diciembre de 2021. Los objetivos se desarrollan en acciones y las acciones están descritas en tareas que poco a poco se están llevando a cabo. En principio el proyecto está diseñado hasta finales de 2023 pero conforme se ejecute se irán ajustando las acciones.</p>		N.º y tipo de datos trabajados e indicadores trabajados	
	Planificación de visitas a empresas por sectores, con objetivos transversales de igualdad y coordinación para la consecución de acciones que impacten en objetivos específicos o estratégicos comunes dentro del centro directivo	Realización de la planificación	
	Comunicación de resultados conjuntos de las visitas y conclusiones con el resto de Las unidades del centro directivo	Establecimiento de un procedimiento de comunicación	
	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	N.º de acciones para impulsar la implementación de la perspectiva	
	Establecer reconocimientos a prácticas concretas que impulsen políticas transversales de igualdad, salud laboral y responsabilidad social	Establecimiento de un distintivo o sello para prácticas de responsabilidad social, empresas saludables, con perspectiva de igualdad	N.º de empresas a las que se les adjudica, por sector y actividad
	Implementar registros para recoger información sobre la variable sexo en acciones formativas on line	Realizar los registros	N.º de registros recogidos y desagregados
	Comprobación y valoración de los objetivos y acciones que dan respuesta a los mandatos normativos descritos en la presente ficha, a través de un check list de seguimiento	Grado de adecuación de éstos a los mandatos normativos y programáticos	N.º de intervenciones que dan respuesta a los mandatos



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	912D ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL PRESIDENTE.	DOTACIÓN ECONÓMICA
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>La Viceconsejería de la Presidencia es el órgano encargado de la coordinación general de las actividades y funciones del departamento, así como de prestar apoyo al Presidente o Presidenta y al Vicepresidente o Vicepresidenta en el ámbito de sus funciones respectivas.</p> <p>Por otro lado, le corresponde a la Dirección General del Gabinete del Presidente, además de las atribuciones que el corresponden con carácter general a las Direcciones Generales, la asistencia material al Presidente o Presidenta en sus funciones institucionales, y de dirección y coordinación política del Ejecutivo y, en particular:</p> <p>La Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible, bajo la dependencia directa de la Viceconsejería de la Presidencia, es el órgano de gestión de las competencias de impulso, promoción y realización de investigaciones sobre el desarrollo sostenible de Canarias, así como de apoyo técnico al Presidente o Presidenta en la coordinación de las políticas de desarrollo sostenible de los departamentos de la Administración autonómica, así mismo se alineará con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</p> <p>Los proyectos de inversión y las líneas de actuación más destacables son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.I.206G0357 Estrategia de atracción de proyectos de inversión a Canarias en el marco de la OEIEC, (Estrategia Operativa de la Internacionalización de la Economía Canaria). 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.I. 237G0001 Estrategias para el fomento de la Economía Canaria en el ámbito Estatal. Este proyecto focaliza los esfuerzos en el ámbito del resto del territorio del Estado. - L. A. 06425515 FORMACIÓN DE BECARIOS II: Dentro del marco competencial de la Presidencia del Gobierno, es de interés ofrecer a recién graduados y graduadas 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. Esta línea de actuación tiene dotación presupuestaria tanto en la Viceconsejería de la Presidencia como en la Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible. - L. A. 06400202 PREMIOS CANARIAS. 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 trascendencia 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 hombres y mujeres de reconocida valía en su 	4.733.282,00 €



	<p>ámbito profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. A. 06401001 CENTENARIOS Y CONMEMORACIONES: 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 competa, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres - L. A. 06401601 FIESTAS MARIANAS Y SANTORALES: 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 competa, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres - L.A. 19408911 ACCIONES COMPLEMENTARIAS: 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 competa, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres . - P.I. 167G0050 ACCIONES COMPLEMENTARIAS: 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 competa, a lo dispuesto en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres . 				
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		1.812.439		
	Transferencias Corrientes			960.908	
	Inversiones Reales			1.127.573	
Transferencias de Capital				1.135.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - VICECONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, - DIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE DEL PRESIDENTE Y - DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE. 				
CONSEJERÍA	<ul style="list-style-type: none"> - PRESIDENCIA DEL GOBIERNO 				
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 (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)			
	Datos	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones positivas - Acciones de igualdad o transversales - Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... - Desagregación de datos por sexo. - Ruptura del rol de género. - Uso lenguaje no sexista 			
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto	



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	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 y destinatarias 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. • 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	
	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones positivas - Acciones de igualdad o transversales - Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... - Desagregación de datos por sexo - Ruptura del rol de género - 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 y destinatarias 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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	912E ASISTENCIA TÉCNICA Y POLÍTICA AL VICEPRESIDENTE.			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				1.800.962,00 €		
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>La línea de actuación y el proyecto de inversión más destacable son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L.A. 19408911 ACCIONES COMPLEMENTARIAS: 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.I. 167G0050 ACCIONES COMPLEMENTARIAS: 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. 					
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		540.462			
	Transferencias Corrientes			820.500		
	Inversiones Reales					
Transferencias de Capital					440.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GRAL. DEL GABINETE DEL VICEPRESIDENTE, DIRECCIÓN GRAL. DE COORDINACIÓN Y APOYO A LA VICEPRESIDENCIA Y DIRECCIÓN GRAL. DE RELACIONES INSTITUCIONALES DE LA VICEPRESIDENCIA.					
CONSEJERÍA	PRESIDENCIA DEL GOBIERNO					
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 (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				
	Datos	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones positivas - Acciones de igualdad o transversales - Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... - Desagregación de datos por sexo. - Ruptura del rol de género. - Uso lenguaje no sexista 				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		



2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	X 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	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 y destinatarias 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. • 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 <ul style="list-style-type: none"> - Acciones positivas - Acciones de igualdad o transversales - Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... - Desagregación de datos por sexo - Ruptura del rol de género - Uso lenguaje no sexista 	
3.3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES REFERIDO A	3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Por las características el Programa Presupuestario, es de difícil cuantificación.	



LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	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 P ₁ , (Pertinentes con incidencia indirecta en la igualdad de género (ordenación, infraestructuras, etc.), los destinatarios y destinatarias 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		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921B Servicios de carácter general. Administración General. Servicio Jurídico			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				231.626 euros		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	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.					
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			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Viceconsejería de los Servicios Jurídicos					
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	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.				
	Datos	no constan				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	1. Reorganización y revisión del archivo en las dependencias del Cuartel San Carlos. 2. Apoyo en la elaboración de estudios y en la defensa jurídica.	Contrato de servicios para la grabación de los expedientes en eSPERIA y su posterior traslado al archivo.	n.º trabajadores contratados: hombres/mujeres	10.000 €		
	Contratación de servicios de asistencia y defensa jurídica	n.º trabajadores contratados: hombres/mujeres	17.639 €			
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input type="checkbox"/> Alto			
			<input type="checkbox"/> Medio			
			<input checked="" type="checkbox"/> Bajo			
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo					



3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA	
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>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:</p> <p>personal directivo.- mujeres: 1/ hombres: 0 personal letrado.- mujeres: 18/ hombres: 13 personal administrativo.- mujeres: 23/ hombres: 6</p>
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 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</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>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</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 El programa 921B 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</p>
	<p>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 43 mujeres y 19 hombres. Existen más mujeres destinatarias de los servicios y suministros contratados-</p>
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios No se han detectado</p>
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se han detectado</p>



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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921D "RELACIONES INFORMATIVAS"			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				3.348.886,00 €		
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>El Proyecto de Inversión destacado es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.I. 206G0223 CAMPAÑAS DIVULGATIVAS DE INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA. <p>La Publicidad Institucional son las acciones de comunicación realizadas en espacios pagados en medios de comunicación masiva, 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>					
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		1.860.784			
	Transferencias Corrientes					
	Inversiones Reales				1.488.102	
Transferencias de Capital						
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - VICECONSEJERÍA DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON LOS MEDIOS Y - DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN. 					
CONSEJERÍA	<ul style="list-style-type: none"> - PRESIDENCIA DEL GOBIERNO 					
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 (BOC 45, de 5.3.2010; c.e. BOC 69, de 9.4.2010 y BOC 106, de 2.6.2010)				
	Datos	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones positivas - Acciones de igualdad o transversales - Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... - Desagregación de datos por sexo. - Ruptura del rol de género. - Uso lenguaje no sexista 				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		



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	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 y destinatarias 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. • 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 <ul style="list-style-type: none"> – Acciones positivas – Acciones de igualdad o transversales – Cláusulas de igualdad en contratación, subvenciones.... – Desagregación de datos por sexo – Ruptura del rol de género – 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 y las destinatarias 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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921F Función Pública	DOTACIÓN ECONÓMICA				
		Capítulo 1 (Acción Social): 6.750.000 € Capítulo 2 (prevención): 390.760 € Capítulo 6: 2.905.818 €				
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad tiene la competencia en materia de función pública y organización administrativa de la Comunidad Autónoma de Canarias, competencia que en algunos casos está 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>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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Acción Social (póliza de seguro de vida)	3.750.000				
	10600121 Sistema Centralizado de Gestión Integral de Recursos Humanos.				1.975.321	
	Prevención de Riesgos laborales		390.760			
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de la Función Pública					
CONSEJERÍA	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad					
2. VALORACION DEL PROGRAMA						
2.1. PRESENCIA DE LA IGUALDAD EXPLICADA 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	<p>-Número de efectivos.</p> <p>-Convocatorias de selección de personal.</p>				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	-Garantizar el principio de igualdad en el acceso al	Incluir temas específicos de igualdad y violencia de género.	N.º de convocatorias realizadas			



	empleo público. -Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo. -Garantizar la igualdad en la contratación pública.	Evitar el uso sexista en la redacción de normativa e instrucciones	N.º de normas redactadas	
		Incorporación de cláusulas sociales	N.º de pliegos licitados	
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	aPositivo	<input checked="" type="checkbox"/> Alto		
		a Medio		
		<input checked="" type="checkbox"/> Bajo		
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	Función Pública: planificación, ordenación de recursos humanos en el ámbito de Administración General.			
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 hombres. Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Se incorporan, asimismo, diversos permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género. Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.			
	3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales 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.			
	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"/> 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. <input checked="" type="checkbox"/> 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. <input checked="" type="checkbox"/> 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. <input checked="" type="checkbox"/> 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 familiar. <input checked="" type="checkbox"/> Facilitar el acceso al empleo público en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad (cuidado de menores o mayores) <input checked="" type="checkbox"/> En el Plan de Acción Social se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida			



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

personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores y mayores, estudios, víctimas de violencia de género, póliza de seguro de vida).

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

Indicadores

- Permisos desagregados por hombres y mujeres por razón de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluidos los permisos por lactancia (N.º)
- Permisos concedidos por razón de violencia de género (N.º)
- Indemnizaciones reconocidas al amparo de la póliza de vida del personal (Importes)
- Reconocimientos médicos realizados (vigilancia de la salud) (N.º e importes)
- Reconocimientos médicos realizados en adaptaciones de puestos de trabajo por motivo de salud (n.º e importes)
- Personal en nómina (número de efectivos).
- Importe de ayudas de acción social concedidas (importe)
- Personas que participan en procesos de selección de personal (n.º)
- Convocatorias de procesos selectivos en las que se hayan incluido temas en materia de igualdad (n.º)
- Expedientes de contratación cuyos pliegos de cláusulas incluyan cláusulas sociales y de igualdad (n.º)
- Disposiciones normativas que incorporan la perspectiva de género (n.º)

Datos. Los datos disponibles se detallan en el apartado siguiente.

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

-Póliza de seguro de vida.

En el año 2021 (período 1/2/2021-31/1/2022) la compañía aseguradora abonó los siguientes importes:

Colectivo	Importes de siniestros pagados periodo 2021-2022				
	Mujer	%	Hombre	%	total
Administración General	691.163,81	75,16	228.384,56	24,84	919.548,37
Educación	643.083,01	74,30	222.374,44	25,70	865.457,45
Justicia	18.030,36	60	12.020,24	40	30.050,60
Sanidad	1.280.155,58	73,70	456.769,13	26,30	1.736.924,71
Total	2.632.432,76	74,11	919.548,37	25,89	3.551.981,13

-Vigilancia de la salud del personal:

	Mujer	%	Hombre	%	total
N.º Analíticas	959	59,49	653	40,51	1612
N.º reconocimientos	1177	60,58	766	39,42	1943

-Número de efectivos (según el Boletín Estadístico)

-Enero de 2021:

Sector	Mujer	%	Hombre	%	Total
Consejerías y/o Departamentos y sus Organismos Autónomos	4.301	63,09	2.517	36,91	6.818



Docencia no universitaria	21.720	71,26	8.764	28,74	30.484
Instituciones sanitarias	19.548	73,64	7.740	28,36	27.288
Adm. De Justicia	1.894	67,91	895	32,09	2789
Policía	7	7,96	81	92,04	88
Total	47.470	70,37	19.997	29,63	67.467

-Enero de 2022

Sector	Mujer	%	Hombre	%	Total
Consejerías y/o Departamentos y sus Organismos Autónomos	4.546	63,82	2.577	36,18	7.123
Docencia no universitaria	21.692	71,30	8.467	28,07	30.159
Instituciones sanitarias	22.019	72,38	8.403	27,62	30.422
Adm. De Justicia	1.872	67,46	903	32,54	2.775
Policía	16	10,81	132	8,92	148
Total	50.145	71	20.482	29	70.627

Respecto del año 2021 se observa un ligero incremento porcentual del número de efectivos mujeres en relación con el total de número de efectivos que conforman el Gobierno de Canarias.

-Licitaciones:

Durante los ejercicios 2021 y 2022 se han convocado 5 licitaciones que incluyen cláusulas de igualdad.

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

A día de la fecha aún 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 herramientas informáticas de gestión de personal permitan la recogida de información desagregada por sexo.

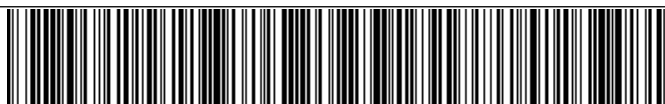
En consecuencia con lo anterior, se requiere la mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género.

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

Se mantiene un mayor porcentaje de abonos derivados de la póliza de seguro de vida del personal correspondientes a mujeres. 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. Según información extraída del Boletín Estadístico, respecto del año 2021 se observa un ligero incremento porcentual del número de efectivos mujeres en relación con el total de número de efectivos que conforman el Gobierno de Canarias.



4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2 DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	<p>Mantener la utilización de lenguaje no sexista en la elaboración de resoluciones, convocatorias de procedimientos de selección, resoluciones, etc.</p> <p>Continuar con las 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>		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
	Realización de controles del cumplimiento de las cláusulas sociales.	N.º de controles	0



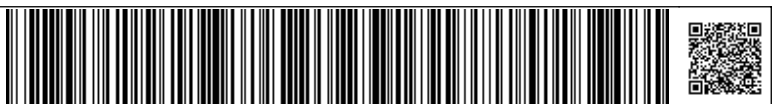
FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.							
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023							
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA				
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921G FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL DE AAPP			DOTACIÓN ECONÓMICA			
				2.065.709,00 euros			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	FORMACIÓN EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTIVIDADES DEL PERSONAL DE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, CON EL OBJETIVO DE MEJORAR SUS CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS ASIGNADAS A SU PUESTO DE TRABAJO.						
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA						
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV				
	FORMACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS CAC.	742.839,00 euros	64.026,00 euros				
FORMACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS EELL	143.435,29 euros	692.434,71 euros					
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA						
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.					
	Datos	No existen barreras ni discriminación por cuestiones de género					
		SOLICITANTES		ADMITIDOS		CERTIFICADOS	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		16.637	5.342	4.256	1.567	3.163	1.137
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 checked="" type="checkbox"/> Bajo					
	<input checked="" type="checkbox"/> Negativo						
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA							
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>El sector de población sobre el que actúa es el colectivo de las personas que prestan sus servicios las distintas Administraciones de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Teniendo en cuenta que el colectivo al que se dirige y que las acciones formativas son impartidas a todos los trabajadores con independencia del género y que se accede a los cursos que se imparten en condiciones de igualdad y además 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 numero 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 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		
	3.2.4. 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 de mujeres 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 cuadro		
	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 genero.		
	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 numero 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. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921H.- MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA E IMPULSO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS	DOTACIÓN ECONÓMICA
		5.600.963,81 Euros
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Este programa presupuestario atiende al siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de documentos, actualización, mejora, dinamización del espacio de conocimiento corporativo "la contratación pública" y apoyo en la PCSP <p>La grave crisis socioeconómica derivada de la pandemia del COVID-19 ha provocado una contracción económica nunca vista en el mundo en períodos de paz. En la Unión Europea, la prolongada situación ha implicado, además de la bajada inicial del PIB, una fuerte contracción del crecimiento de la Unión. Como respuesta, la Unión Europea aprobó el mayor paquete de fondos con el fin de impulsar la recuperación económica. La Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios presentó cuatro proyectos amparados en los fondos Next Generation de la UE, cuyo ejecución requiere de la tramitación de contratos mayores y para su tramitación, además de los programados de carácter plurianual para el 2022 y ejercicios futuros era imprescindible contratar un servicio que elaborara los documentos preparatorios, asesoramiento, actualización de los documentos e información que se muestra en el espacio del conocimiento corporativo y en el área colaborativa que coordina este centro directivo en materia de contratación de conformidad con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en adelante LCSP, 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. Por resolución nº 2677/2022 de 31 de marzo 2022 se autorizó dicho gasto y su finalización es el 31 de marzo de 2023. Por otro lado para la realización de las tareas anteriores resulta imprescindible contar con el soporte técnico necesario para realización de actos y trámites en la PCSP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento Chatbot <p>El Asistente Virtual Conversacional (Chatbot) es necesario para el desempeño de las funciones de la Unidad de Inspección Médica adscrita a esta Dirección General. Con esta aplicación de Inteligencia artificial se pretende lograr un chatbot conversacional a través de la Web interna del Gobierno de Canarias con acceso individual y para el personal del empleado público de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se aplicará a los procesos de consulta procedimental y facilitará la resolución de dudas y necesidades del personal empleado público del Gobierno de Canarias en su interacción con la Inspección Médica de forma inmediata, con información veraz y contrastada, vinculando a enlaces que apuntarán a la información solicitada en aquellas consultas sobre las que no se disponga de los procesos automáticos durante 24 horas al día, 365 días al año. El Chatbot observará todas las normativas en cuanto a protección de datos según la legislación vigente, solicitando la aceptación de la política de privacidad antes de iniciar la conversación, a través de un mensaje facilitado por la DGMCS. Será necesario el mantenimiento avanzado y asesoramiento actualizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Secretaría Técnica SIMPLIMAC <p>El proyecto SIMPLIMAC, aprobado por el Comité de Gestión del Programa INTERREG MAC 2014-2020, el 8 de noviembre de 2016, y recogido en el acuerdo de cooperación entre participantes suscrito por todos sus socios el 30 de noviembre de ese mismo año, se contiene en el denominado "formulario de candidatura", que detalla, entre otros, los objetivos, actividades, descripción de estas, resultados y productos finales previstos. La actividad 10 del proyecto, denominada "gestión/coordinación del proyecto" prevé la puesta en marcha de un sistema gestión orientado a resultados (results-based management) para garantizar la eficacia y eficiencia del proyecto. Para ello el jefe de fila se apoyará en una Secretaría Técnica de proyecto encargada de elaborar: declaraciones de gastos, informes, hoja de control de ejecución de actividades, hoja de control de declaración</p>	



	<p>de gastos y reembolsos, hoja de control de ejecución de anualidad, hoja de control de indicadores, cronograma de ejecución detallado y hoja de control de acciones de comunicación. asimismo, se elaborarán informes de ejecución de cada una de las actividades del proyecto, se controlarán las obligaciones de contratación pública y las normas de subvencionalidad y comunicación, se recopilarán los materiales divulgativos y de comunicación y se analizarán y gestionarán de forma integral los riesgos y amenazas potenciales.</p> <p>De este proyecto solo queda pendiente la validación de las DPP 16 y 17, para posteriormente solicitar los reembolsos correspondientes. El importe para la gestión de estos reembolsos, 400,00 € cada uno de ellos, ya está previsto en el contrato menor suscrito con la empresa EPC para el presente ejercicio de 2022. No obstante, en la medida en que es imprevisible cuándo la autoridad fiscalizadora va a proceder a esa validación (que podría retrasarse ante eventuales requerimientos de subsanación o aclaración de la documentación), hay que prever que las solicitudes de reembolso no puedan tramitarse en este ejercicio y deban trasladarse al de 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento Normativo EN MATERIA DE REGISTRO DE LA APCAC <p>Este contrato tendrá por objeto la asistencia, apoyo legal y acompañamiento en la defensa del texto normativo que regule los registros y oficinas de asistencia en materia de registro de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, que se encuentra en el ámbito competencial de esta Dirección General pero para el cual la misma carece de efectivos con la especialización necesaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de Accesibilidad Universal de las Oficinas de Atención Ciudadana <p>Con este estudio se pretende valorar la accesibilidad universal en las Oficinas de Atención a la Ciudadanía, dado que debe garantizarse un entorno plenamente accesible a las personas con discapacidad en los espacios físicos y en la propia atención por parte del personal de dichas oficinas. Este proyecto estaba previsto para el ejercicio 2022 pero la falta de efectivos en el área de atención ciudadana de este centro directiva ha imposibilitado su ejecución. Para el ejercicio 2023 se amplía el objeto del proyecto para abarcar, no sólo las Oficinas de las islas capitalinas sino también las Oficinas Conjuntas de Atención Ciudadana en el ámbito de los Convenios suscritos con los Cabildos Insulares de Lanzarote, Fuerteventura, La Gomera, El Hierro y La Palma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento Evolutivo Laycos <p>La Oficina Canaria de Información y Atención Ciudadana cuenta, desde marzo de 2021, con la herramienta Laycos para la comunicación y coordinación interna, a través de la cual se garantiza la unicidad de criterios y organización en las oficinas presenciales de atención a la ciudadanía.</p> <p>Durante este ejercicio 2022 se están incorporando a la herramienta las Oficinas Conjuntas de atención ciudadana de los Cabildos Insulares de las islas no capitalinas, una vez suscritos los Convenios con los Cabildos de las mismas.</p> <p>Por ello, es preciso contratar el mantenimiento evolutivo y las licencias necesarias para mantener esta herramienta durante el ejercicio 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de Evaluación de los Programas y las Políticas Públicas <p>Es necesario perfilar un marco regulador con las circunstancias y características que debe tener la Evaluación de los Programas y Políticas Públicas (EPP) para que cumpla el objetivo de servir como herramienta de toma de decisiones informada, de contribución a la transparencia, la mejora de la utilización de los recursos públicos, la información a la ciudadanía y la rendición de cuentas prevista en el artículo 3.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que establece como principio general "la planificación y la dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas" e incluida en la fase final de la implantación de un sistema simplificado de Dirección por Objetivos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (AG 3 y 4 de septiembre de 2020).</p> <p>Para ello, se ha programado la realización de un análisis interno y externo de la situación actual en EPP y del resultado de este, valorar la necesidad de diseñar una metodología</p>
--	---



	<p>común de EPP en la APCAC.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio para la definición del futuro CRM Este estudio será el punto de inicio del proyecto: Atención Ominicanal a la Ciudadanía: Plataforma Común de Interacción con la ciudadanía y en él se definirán las necesidades de esta plataforma común a todos los canales de interacción con la ciudadanía y basada en la ominicanalidad, accesibilidad, verificación inteligente de la persona, asistencia virtual con inteligencia artificial, interoperabilidad, automatización de procesos, campañas de comunicación personalizadas, mejora del conocimiento de la ciudadanía y sistemas analíticos de explotación de la información. A su vez, la implantación de esta plataforma constituirá la última fase del proyecto de Atención Ominicanal a la Ciudadanía, para dotar a esta Administración Pública de un modelo de atención ciudadana que mejore la experiencia de las personas, ofreciendo nuevos servicios, a través de nuevos canales, proveyendo de una experiencia integrada y permitiendo tener una visión 360º del mismo. • 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. • -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. • 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. • Coordinación de la implantación del Nuevos Sistema de Protección de Datos Personales en la APCAC. Actuación centrada en el cumplimiento de protección de datos de carácter personal en cumplimiento con la normativa aplicable • Reingeniería del proceso administrativo de la inspección médica
--	--



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directiva whistleblowing. canal de denuncias en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019 Estudio e implementación de un canal de denuncias interno como un canal de denuncias en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, <u>relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión</u> conocida como Directiva Whistleblowing, tiene por objeto reforzar la aplicación del Derecho y las políticas de la Unión en ámbitos específicos mediante el establecimiento de normas mínimas comunes que proporcionen un elevado nivel de protección de las personas que informe sobre infracciones del Derecho de la Unión. Que para su transposición en España, el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2022, ha aprobado el Anteproyecto de Ley para proteger a las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (conocida como Ley de protección del denunciante). • Imagen Corporativa: 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. 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, cartelerías, 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. El 2 de junio de 2021 se firmó el contrato del 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. Su duración es de un año y 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).El 20 de abril de 2022 se prorroga el citado contrato por un año. Este contrato permite 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. • 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

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.

Dicho plazo podrá prorrogarse por un plazo máximo de dos (2) años y seis (6) meses.

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.

- **Atención Omnicanal a la ciudadanía.**

1 Estrategia de relación con la ciudadanía.

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.

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. Estrategia orientada a la ciudadanía que contemplará los aspectos organizativos, normativos, funcionales y tecnológicos.

2 Modelo de atención presencial a la ciudadanía.

Implantación del nuevo modelo de atención presencial a la ciudadanía contemplando dos aspectos fundamentales: organizativo y normativo. Desde el punto de vista organizativo ya contamos con un sistema de gestión interna que mejora la coordinación y unidad de criterios en todas las Oficinas de atención presencial de esta Dirección General, en el próximo ejercicio se potenciará la atención presencial de la APCAC en todas las islas, a través de la ejecución de los Convenios suscritos con los Cabildos Insulares de La Palma, La Gomera, El Hierro, Fuerteventura y Lanzarote para el desarrollo de las actuaciones previstas que permitan la gestión de las Oficinas Conjuntas de Información y Atención Ciudadana, para la prestación de servicios integrados de información y atención ciudadana.

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 adquisición de los medios materiales necesarios para las Oficinas: mobiliario, equipamiento de oficina y señalización e



	<p>imagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora en la accesibilidad integral de las Oficinas, especialmente en el ámbito de la comunicación. • Dotación del equipamiento informático preciso para llevar a cabo los servicios de atención ciudadana y para la conversión en Oficinas de asistencia en materia de registro. • Formación necesaria para la adecuada prestación de los servicios de información y atención ciudadana. <p>3 Servicio de atención no presencial 012.</p> <p>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.</p> <p>Este nuevo contrato incorporará 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simplificación y Racionalización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en su relación con la ciudadanía. <p>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 y la normativa autonómica que los regula nos permitirá reflexionar sobre su necesidad o eficacia, así como valorar y en su caso aplicar herramientas o mecanismos y buenas prácticas 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 en su conjunto pueda, cada vez más, atender a las necesidades de la ciudadanía, hacer frente a crisis de todo tipo e impulsar el crecimiento económico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suministro de licencias y servicios de soporte a la herramienta triskell del sistema de dirección por objetivos en la administración pública de la comunidad autónoma de canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes. <p>La adquisición de licencias de uso de la herramienta Triskell, como sistema descentralizado de información del sistema de dirección por objetivos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos públicos vinculados o dependientes con el fin de dar respuesta a la rendición de cuentas, materializar las políticas públicas y ordenar la propia actividad de la Administración, así como el soporte en estos aspectos: formación de usuarios, análisis funcional, y mejoras, evolutivos y atención al empleado a través del sistema Sírvete.</p> <p>El contrato se firmó el 29 julio 2022 con efectos a partir del 1 de agosto de 2022 y una duración hasta el 31 de diciembre 2023 con posibilidad de prorrogarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Conocimiento Corporativo: <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.</p> <p>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</p>
--	--



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. 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". 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.

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 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.

El 29 de abril de 2022 se firmó el contrato de Servicio de consultoría y asistencia técnica para el sistema de gestión del conocimiento corporativo con efectos a partir del uno de mayo y una duración de dos años susceptible de prorrogarse.

1. Conocimiento en materia de innovación y Mejora Continua:

Con este proyecto se pretende promover, potenciar y coordinar la innovación pública a través de la organización de jornadas y premios, la impartición de Webinars (seminarios web)



	<p>por parte de personal experto y el diseño de un modelo de sistematización que la estructure e impulse en nuestra administración.</p> <p>● Fomento de la Web Corporativa:</p> <p>En materia de información y atención ciudadana, corresponden a la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios la dirección, organización, coordinación y evaluación de los servicios de información y atención a la ciudadanía. Dentro de dichos servicios se encuentra el portal web convirtiéndose hoy en uno de los canales más utilizados por la ciudadanía.</p> <p>Por tanto, mejorar 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, a través del canal web se enmarca dentro de los Objetivos Estratégicos de la Dirección por objetivos que está llevando a cabo la CAPJS y en particular en el objetivo número 4.</p> <p>Por todo ello es necesario contar con la correspondiente dotación presupuestaria para el desarrollo de los siguientes proyectos.</p> <p>1.- Servicio de análisis, diseño, desarrollo e implantación, de una nueva imagen de la sede electrónica del Gobierno de Canarias, 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.</p> <p>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.</p> <p>Este Centro Directivo considera que es necesario poder ofrecer el acceso a la información sobre los procedimientos y servicios que se tramitan en la sede electrónica con un lenguaje claro y sencillo, de manera que le sirva a la ciudadanía en general y a las personas más vulnerables (como pueden ser las que tienen un bajo nivel de digitalización o falta de acceso a la información, personas mayores, las que cuentan con algún tipo de discapacidad etc.) a entender los trámites que va a realizar.</p> <p>Para ello, 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.</p> <p>2.- Servicio de diseño, desarrollo e implantación de nuevas plantillas para el portal web tipo del Gobierno de Canarias.</p> <p>La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de estos. Dentro de ese derecho, las administraciones públicas están obligadas a proveer de información clara y precisa sobre todos los servicios a través de todos los canales, incluido el canal web. En ese sentido, el canal web se ha convertido en uno de los canales de información y atención a la ciudadanía más utilizado y que las plantillas del portal web tipo con el paso de los años han quedado obsoletas y la generación de contenidos ha sobrecargado su estructura, es necesario su actualización con el fin de ofrecer un nuevo estilo e imagen, incorporar nuevas funcionalidades y recursos con el fin de hacer la web más accesible, funcional, y clara de cara a la ciudadanía.</p> <p>3.- Servicio de diseño y elaboración de guías digitales para el Gobierno de Canarias.</p> <p>De acuerdo con las competencias establecidas en el Decreto 14/2021, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad le corresponden a esta Dirección General las competencias en materia de imagen institucional, Redes Sociales, portal web, información y atención ciudadana, sede electrónica. Todas estas materias además de ser transversales requieren la elaboración de</p>
--	---



manuales y guías de uso para dar información de su actividad tanto a los diferentes Departamentos del Gobierno de Canarias como a la ciudadanía. En la actualidad esa información se realiza en formato pdf, y se aloja en el portal web del Gobierno y de la DGMCS como documento, siendo necesario cada vez que se modifica no sólo su edición y modificación sino también su maquetación. Por ello, este Centro Directivo considera necesario la contratación de una solución digital o un site específico alojado dentro del gestor de contenidos corporativo OpenCms, para crear guías y manuales digitales de forma que se puedan almacenar en un mismo sitio, mantener de manera sencilla, y localizar la información de manera rápida a través de un buscador, de tal forma que la información sea accesible y esté disponible para el resto de los Departamentos y ciudadanía en un mismo lugar.

4.- Servicio de soporte técnico y funcional en materia de accesibilidad web para los portales web del Gobierno de Canarias.

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.

● **Transformación digital y modernización CAPJS C11.I3 (MRR).- Fondo 70Mo801**

Por Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 1 de diciembre de 2021, publicado por Resolución de 13 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE Num, 299 de 15 de diciembre de 2021), se formaliza el criterio de distribución correspondiente a la inversión 3 del componente 11 destinada a la transformación digital y modernización de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, así como el reparto resultante del crédito asignado en el año 2021 por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en adelante PRTR, se estructura en cuatro ejes dedicados a la transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género, que a su vez orientan diez políticas palanca y treinta componentes.

La cuarta política palanca es una Administración para el siglo XXI, que plantea una modernización de la Administración para responder a las necesidades de la ciudadanía y la economía en todo el territorio. El componente 11, que desarrolla esta política a través de un conjunto de reformas e inversiones, cifra como objetivos estratégicos la digitalización y modernización de las administraciones públicas, la transición energética y el refuerzo de las capacidades administrativas.

La inversión 3 del citado componente 11 (C11 I3) se refiere a la «Transformación digital y modernización del Ministerio de Hacienda y Función Pública y del Ministerio de Política Territorial y de las Administraciones de las comunidades autónomas y de las entidades locales».



	<p>La inversión 3 de este componente se enfoca en proyectos de modernización en el ámbito de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Entes Locales, así como del propio Ministerio de Hacienda y Función Pública y del Ministerio de Política Territorial, que mejorarán tanto los procesos y procedimientos administrativos como las competencias digitales y los recursos disponibles, para mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones de España (transformación digital, transformación medioambiental, cohesión social y cohesión territorial). Esta inversión se orientará a las siguientes líneas estratégicas de actuación, alineadas con la Estrategia Digital 2025, el Plan de Digitalización de la Administración Pública, y otras acciones de modernización dirigidas al sector público:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración orientada al ciudadano. • Operaciones inteligentes. • Gobierno del dato. • Infraestructuras digitales. • Ciberseguridad. <p>La Comisión de Planificación y Gobernanza de los Fondos " Next Generation UE" en su reunión del 21 de abril de 2022, aprobó el Instrumento de Planificación Estratégica (IPE), de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, recogiendo en el punto "3 Descripción general de las prioridades y justificación" lo siguiente:</p> <p>"La Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad aprobó la implantación del sistema simplificado de programación y dirección por objetivos, correspondiente a los ejercicios de 2021, 2022 y 2023 por Orden de 29 de octubre de 2021 (BOC núm. 229, de 8 de noviembre de 2021). Se determinó el Primer Nivel de Programación de la Dirección por Objetivos de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad (CAPJS) a través de la identificación de sus objetivos estratégicos e indicadores estratégicos; así como el Segundo Nivel de Programación, comprensivo de una amplia relación de proyectos que se encuentran en línea con los propósitos perseguidos por la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible (ACDS), el Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias y los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia".</p> <p>En dicho sistema simplificado de programación y dirección por objetivos se estableció que la misión de la CAPJS, es "Satisfacer el interés general en Canarias en el ámbito de las Administraciones Públicas, la Justicia y la Seguridad" teniendo como visión "Ser un referente en Canarias en materia de gobierno abierto, transformación digital y gestión administrativa y de los servicios públicos, a través de la excelencia y la innovación".</p> <p>En el citado IPE se recogen, entre otros, los siguientes proyectos incluidos en la C11 I3 con la siguiente denominación y contenido:</p> <p>"Centro de Impulso y Coordinación del nuevo modelo de Servicios y Gobierno del Dato"</p> <p>La relación con los ciudadanos y empresas es el foco de la actuación administrativa, que necesitan de una reconversión de base para la definición de un nuevo esquema del modelo organizativo, que incluya un marco normativo perfectamente armonizado; el diseño y simplificación de los procedimientos; seguimiento y control de calidad del proceso de incorporación de los servicios y procedimientos; así como del proceso de implantación del Modelo de Presencia e Interacción digital y su integración con el back office. Unido al diseño del Marco Metodológico y Normativo del gobierno del dato y soporte para la implementación de la metodología, definición de estándares y explotación"</p> <p>El citado proyecto ha sufrido una modificación en su denominación, no así en sus objetivos. Este cambio obedece a la necesidad de precisar el contenido del mismo utilizando, para ello, un lenguaje más claro y sencillo. El nuevo modelo de servicios que pretende implantar el Gobierno de Canarias se apoya en dos pilares fundamentales: El primero, la búsqueda de una nueva manera de relacionarse con la Administración, mas sencilla, ágil, próxima y eficiente, para lo que se estima conveniente reevaluar sus actuaciones administrativas con un espíritu crítico, reflexionando sobre su necesidad o eficacia, abriendo un proceso de racionalización y simplificación administrativa. El segundo, el uso de los datos como medio de mejora, para el despliegue de servicios públicos proactivos y personalizados; para ello el</p>
--	---



	<p>Gobierno de Canarias propone mejorar determinados servicios electrónicos que ofrece su Sede electrónica, mediante el análisis, normalización, gestión y explotación de los datos necesarios, que permitan convertirlo en un servicio público electrónico proactivo y personalizado. Por lo expuesto ha pasado a denominarse "Rediseño del modelo de servicios públicos desde un doble enfoque: la simplificación y la personalización"</p> <p>Para el desarrollo del citado proyecto se está trabajando en los expedientes de contratación sujetos a regulación armonizada que se relacionan a continuación, cuya tramitación se hará mediante procedimiento abierto y cuya competencia, por razón de la cuantía, corresponde al titular del Departamento:</p> <p>1.- Servicio de apoyo a la racionalización y simplificación de procedimientos administrativos del Gobierno de Canarias",</p> <p>2.- Servicio de mejora del servicio de contacto para el asesoramiento electrónico al usuario/a en la correcta utilización de la sede electrónica del Gobierno de Canarias".</p> <p>"Diseño e Implantación de la Nueva Presencia e Interacción Digital del Gobierno de Canarias".</p> <p>La implementación de un nuevo modelo de presencia e interacción digital del Gobierno de Canarias con los objetivos de mejorar el nivel de transparencia y el nivel de participación de la ciudadanía en las AAPP, prestar unos servicios más cercanos y accesibles y lograr una mayor accesibilidad y diversidad de canales para hacer uso de los servicios públicos. Comprende los canales: portales web, sedes electrónicas, redes sociales y aplicaciones móviles. Durante los años 2022 y 2023 se procederá al diseño detallado e implantación del Modelo desde el que se accederá a los actuales servicios y procedimientos existentes en los canales on -line del Gobierno. Adicionalmente se incorporarán aquellos servicios y procedimientos (máximo 60) que se definan, simplifiquen y digitalicen en el Centro de Impulso y Coordinación del Nuevo Modelo de Servicios Públicos</p> <p>"Digitalización del Archivo General del Gobierno de Canarias y lanzamiento del proceso de digitalización de documentos con vigencia administrativa"</p> <p>La constitución del Archivo General Digital del Gobierno de Canarias tanto de los archivos finales (que deban conservarse) de los expedientes cuya gestión ya ha finalizado, como del patrimonio documental canario. El volumen estimado asciende a 7.000 metros lineales de expedientes ubicados en 70.000 archivadores o cajas de formato homologado. El proceso de digitalización de los servicios en el que se encuentra inmerso el Gobierno de Canarias lleva implícito el objetivo de cero papel. Se hace imprescindible implementar un archivo digital que conlleve la Destrucción Confidencial de Documentación; Custodia y Digitalización y metadato de los expedientes.</p> <p>Para el desarrollo de los citados proyectos se está trabajando en sendos expedientes de contratación sujetos a regulación armonizada que se relacionan a continuación, cuya tramitación se hará mediante procedimiento abierto y cuya competencia, por razón de la cuantía, corresponde al titular del Departamento:</p>					
1.1. SUBPROGRAMAS 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 inventa		21.000,00 €			
	Material informático no inventariable		14.420,00 €			
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		299.100,00 €			
Otros trabajos realizados por empresas		2.000,00 €			
Indemnizaciones por razón del servicio		57.459,00 €			
05608802 FOMENTO DE LA CALIDAD ADMÓN PÚBLICA			42.000,00 €		
166G0051 MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CANARIA			852.734,81 €		
186G0017 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CORPORATIVO			193.000,00 €		
186G0018 FOMENTO DE LA WEB CORPORATIVA			197.500,00 €		
226G0161 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y MODERNIZACIÓN MRR DGMCS			3.895.000,00 €		
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	D. G. MODERNIZACIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS.				
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	Revisión continuada del lenguaje 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.		



	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	Estudio del impacto de género en la proyección de imagen y diseños del gobierno.		posible en los análisis que vayan haciéndose
		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	<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	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. 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. 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, 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. 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.			
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 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			
	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"> • Cláusulas de igualdad en contrataciones • Desagregación de datos por sexo. • Uso de lenguaje no sexista • Uso de imagen institucional no sexista • Análisis y eliminación de contenidos sexistas • Impacto de estructura orgánica y metodología de dirección en brecha de género • Propuesta de mejora de paridad en instancias directivas del Gobierno 		
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 • Representación • Formación y empleo • Reconocimiento • Imagen, roles y estereotipos • Grado de compromiso con la igualdad 		
	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 <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 		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados 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 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921J MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INFORMATIVAS			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				58.607.440 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>Los objetivos principales de RTVC son los de 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, entre los que se recoge en materia específica de igualdad de género, el de "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>					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/P ROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.			54.477.574		375.046
	RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.			2.514.726		40.000
	ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA	620.712	564.382		15.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN CANARIA					
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 contiene lo recogido 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.				
	Datos	Se relacionan en el apartado 3.3. Análisis de la situación de mujeres y hombres referido a los objetivos del programa				
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto		
	Promover la igualdad entre hombres y mujeres, a través de la promoción de contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género y	- Promover contenidos que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género y transmitan una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas - Hacer un uso del lenguaje	- Contenidos de televisión que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género y transmitan una imagen de las mujeres y los	Incluido en el presupuesto global del Programa 921J Medios de Comunicación Social y Relaciones Informativas		



	favoreciendo la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas tanto a la actividad de radiodifusión, como de producción audiovisual	y tratamiento de la información no sexista - Favorecer la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas tanto a la actividad de radiodifusión, como de producción audiovisual - Realizar la labor de difusión de la información evitando el androcentrismo - Evitar las comunicaciones comerciales con publicidad discriminatoria en materia de género - Facilitar la formación de la plantilla en materia de igualdad y violencia de género	hombres libre de estereotipos sexistas - Contenidos de radio que propicien valores o comportamientos igualitarios en materia de género y transmitan una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas - Ejecutar y dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en el Protocolo General de Actuación entre el Instituto Canario de Igualdad y Televisión Pública de Canarias, S.A. y Radio Pública de Canarias, S.A.	
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> <p>RTVC ha suscrito, junto al Instituto Canario de Igualdad, el Protocolo de actuación en materia de Igualdad. Este acuerdo supone un marco general de cooperación, con una vigencia de 4 años, que permite el desarrollo de actuaciones conjuntas destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como a la prevención y sensibilización en materia de violencia de género.</p> <p>Para desarrollar en mayor profundidad los cometidos en materia de Igualdad, RTVC ha puesto en marcha el Área de Igualdad, desde donde se impulsa la difusión de distintas campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad y violencia de género, así como la</p>			



	celebración de diferentes acciones formativas para los trabajadores del grupo RTVC y empresas externas que realizan trabajos para la televisión.
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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres:</p> <p>Art.5 Transversalidad de género;</p> <p>Art. 10 Lenguaje no sexista;</p> <p>Art. 11 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género;</p> <p>Art. 12 representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.</p> <p>- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:</p> <p>Art. 3. Principio de transparencia retributiva</p> <p>Art. 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor</p> <p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual:</p> <p>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.</p> <p>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 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 del agente de igualdad, que bajo la responsabilidad de la Dirección General, se dedicará en exclusiva a promover y ejecutar dicho plan.</p>



	<p>- 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.</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 - 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> <p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático <input checked="" type="checkbox"/> Promover contenidos de radio y televisión 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>
<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 Indicadores del Grupo RTVC: Indicadores de Representación: - Nº de mujeres y hombres con labores de edición y/o presentación en los Servicios Informativos de TVPC: 26 mujeres / 16 hombres. - Nº de espacios específicos de Igualdad: o Programa "Ídolos de Tara" de RPC o Sección estable en "Buenos días Canarias" de TVPC o Elaboración de contenidos específicos en programas informativos y de entretenimiento</p> <p>Indicadores de Acceso a Recursos: - Nº de 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: En 2021, Televisión Pública de Canarias formalizó la participación mediante la pre compra de derechos en 9 producciones audiovisuales, invirtiendo un total de 392.000 euros, de los cuales: - un 35,71% se ha destinado a obras de animación - un 28,57% se ha destinado a obras de carácter documental - el 22,95% tiene como destino obras dirigidas por mujeres.</p> <p>De los 39 proyectos que pasaron a la fase de valoración en 2021, 8 eran proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y 1 de ellos estaba codirigido entre un hombre y mujer. Entre los criterios de valoración que se aplican a los proyectos, existe uno que valora de forma</p>



específica la presencia de mujeres tanto en puestos de responsabilidad, como de autoría de las obras. Ese criterio puede llegar a suponer hasta el 10% del total de la puntuación asignada al proyecto.

En este sentido, los 9 proyectos seleccionados en los llamamientos celebrados en 2021 cuentan con presencia de mujeres desarrollando labores de:

2 directoras

8 guionistas, o coguionistas

7 productoras ejecutivas, o coproductoras ejecutivas

5 directoras de fotografía

8 compositoras, o co-compositoras de bandas sonoras

Indicadores de Participación:

- Participación igualitaria en las comisiones de valoración de los proyectos audiovisuales:

En 2021 se celebraron dos comités de selección para la valoración de los proyectos que optaban a financiación anticipada (mayo y octubre de 2021). Ambos comités contaron con la participación de 4 miembros (2 hombres y 2 mujeres) así como con la asistencia de una mujer de la asesoría jurídica de TVPC S.A. haciendo las labores de secretaria, con voz pero sin voto.

Indicadores de Audiencia:

- Porcentaje de espectadores/oyentes mujeres y hombres respecto al total de la cadena: TVPC (1/1/22 al 6/9/22): 53,6% mujeres y 46,4% hombres.

RPC (2ª ola EGM de 2022): 47,8% mujeres y 52,2% hombres

Indicadores del Sector:

En cuanto a indicadores en el sector audiovisual, resultan significativos los datos que se pueden obtener de fuentes como:

- "Monitoreo Global de Medios en España (2015)":

- o Las mujeres sólo protagonizan el 26% de las noticias de radio y el 29% en televisión
- o Las mujeres constituyen el 9% de las fuentes expertas.

- "Monitoreo global de medios 2020. Covid. Internacional":

- o En relación a la presencia de mujeres en medios de comunicación por áreas, éstas solo son mayoritarias en la sección Género (65%). En Social y legal constituyen el 49%; son el 38% en Ciencia y salud y en Celebridades, cultura y deportes.
- o En relación a la función de las mujeres como fuentes de noticias, la Experiencia personal(50%) y a Opinión popular (50%) son los roles principalmente desempeñados.
- o Se observa un notable incremento en la categoría de persona experta, pasando de un 9% en 2015 a un 34% en 2020, en mujeres como fuente de información sustentada en el conocimiento, la formación y la competencia, sobre todo en noticias relacionadas con la Covid-19.

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

Nº de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública por departamento:

ENTE PÚBLICO RTVC	H	M	Brecha de género (M-H)
Dirección, Administración y Gestión	4	7	3

TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	H	M	Brecha de género (M-H)
Comercial	1	8	7
Admon. y Gestión/RRHH / Serv. Jcos.	4	19	15



Emisiones	14	8	-6
Ingeniería	21		-21
Producción	95	32	-63
Programación y Contenidos	9	6	-3
Sistemas	8	4	-4
Servicios Informativos	63	96	33
Producto, Comunicación y Marketing	11	8	-3

RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	H	M	Brecha de género (M-H)
Administración y Gestión	1	1	-
Deportes	5	-	-5
Servicios Informativos	10	11	1
Producción	2	4	2
Técnico	12		-12

% de Espectadores de Televisión y oyentes de Radio por sexo:

	H	M	Brecha de género (M-H)
RADIO PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	52,2%	47,8%	-4,4
TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	46,4%	53,6%	7,2

Nº de mujeres y hombres con labores de edición y/o presentación en los Servicios Informativos de TVPC:

	H	M	Brecha de género (M-H)
TELEVISIÓN PÚBLICA DE CANARIAS, S.A.	16	26	10

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

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.

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

Los datos de mujeres y de hombres que desarrollan su actividad en los medios de comunicación pública de TVPC y RPC 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.

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.

Poner de relieve la mayor presencia de mujeres con labores de edición y/o presentación en los Servicios Informativos de TVPC.



4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR			
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	Se requiere disponer de los datos de los indicadores de participación, representación, imagen, roles y estereotipos, a los que se refiere el apartado 3.3.3.		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA
Promover la igualdad entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar campañas de Responsabilidad Social Corporativa para la sensibilización en materia de igualdad y violencia de género - Favorecer la presencia de mujeres en todas las profesiones vinculadas tanto a la actividad de radiodifusión, como de producción audiovisual. promoviendo procesos selectivos con tendencia igualitaria. - Evitar las comunicaciones comerciales con publicidad discriminatoria en materia de género - Formación obligatoria al personal para el tratamiento informativo con perspectiva de género, para hacer un uso del lenguaje y tratamiento de la información no sexista., evitando el uso masculino genérico y uso de términos peyorativos para la mujer - Elaboración de Agenda Setting mensual con temas susceptibles de ser abordados con perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres que protagonizan las noticias en papeles activos y/o en el que se visibilice su trayectoria, en base a una selección aleatoria de una semana - Porcentaje de mujeres que participan como colaboradoras y fuentes expertas en los programas informativos de televisión y radio en base a una selección aleatoria de una semana. - Porcentaje de cumplimiento a los compromisos adquiridos en el Protocolo General de Actuación entre el Instituto Canario de Igualdad y Televisión Pública de Canarias, S.A. y Radio Pública de Canarias, S.A 	Incluido en el presupuesto global del Programa 921J Medios de Comunicación Social y Relaciones Informativas



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.				
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2022				
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	921K - TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CIUDADANA	DOTACIÓN ECONÓMICA		
		6.641.400,14 €		
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>Así, estos presupuestos persiguen alcanzar los objetivos específicos propuestos en la memoria de programa que 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. <p>Por último, hay que señalar que el año 2023 es año electoral, por lo que esta Dirección General, en el marco de sus responsabilidades, deberá desarrollar los trabajos necesarios para proveer de los suministros y servicios que necesita la administración electoral.</p>			
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA			
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap II	Cap IV	Cap. VI
	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.	100.000,00		29.000,00
	Proyecto de mejora y evolución del Cuadro de Mandos de Gobierno Abierto.	40.000,00		49.699,66
	Proyecto de instrumentalización, simplificación y fomento de la participación ciudadana en las políticas de Gobierno de la Comunidad Autónoma (ECOCIV).	90.000,00		65.000,00
	Incremento de los conjuntos de datos que ofrezcan información desagregada por género, cuando estos estén referidos a personas, de las aplicaciones de la DGTPC.	30.000,00		
	Gestión del proceso electoral	4.314.010,89	1.700.830,25	
	Proyecto de mejora de la digitalización de los Registros de Entidades Jurídicas	Fondos Next Generation DGMCS		



CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana			
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		
		<input type="checkbox"/> Bajo		
	Negativo			
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.			
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). 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. 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. 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 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. Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público. Ley 19/20013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.</p> <p>Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. 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. Ley 1/2022, de 11 de mayo, de elecciones al Parlamento de Canarias</p>
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>Garantizar un <u>uso no sexista del lenguaje</u> (artículo 14.11 Ley 3/2007 y artículo 10 Ley 1/2010)</p> <p>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)</p> <p><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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p>



	<p>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)</p> <p>Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación (artículo 51 Ley 3/2007)</p> <p>Informes de evaluación de impacto de género (artículo 6 Ley 1/2010)</p> <p>Enfoque de género en los presupuestos (artículo 9 Ley 1/2010)</p> <p><u>Representación equilibrada</u> de los órganos directivos y colegiados (artículo 12 Ley 1/2010)</p> <p>Los instrumentos de participación ciudadana <u>promoverán la igualdad de representación</u> de mujeres y hombres (artículo 17.3 Ley 5/2010)</p> <p><u>Promoción del asociacionismo de mujeres</u> (artículo 145 Ley Orgánica 1/2018)</p> <p>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>		
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 dispone de datos concretos que se puedan explotar.		
	3.3.2. Brechas que muestran los datos respecto a la situación entre mujeres y hombres en cuanto al ámbito de intervención. No se pueden aportar puesto que en unos casos se carece del dato y en otros el dato no es explotable de momento		
	3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios 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. 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.		
	3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados No se pueden aportar puesto que en unos casos se carece del dato y en otros el dato no es explotable de momento.		
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 2023						
1. PROGRAMA			DOTACIÓN PRESUPUESTARIA			
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	922A- ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		DOTACIÓN ECONÓMICA			
			180.186,00 euros			
FINALIDAD Y OBJETIVOS	Programa gestionado por la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Transparencia, cuya finalidad es impulsar una estrategia que permita transitar de forma progresiva hacia una gestión pública inteligente (gobernanza inteligente), fundamentada en la toma de decisiones apoyada en datos. Para ello profundiza en la simplificación administrativa, en la transformación digital, en la modernización e innovación de la actividad administrativa, en la evaluación de las políticas públicas y en la incorporación de la perspectiva del gobierno abierto en la prestación de los servicios públicos. El programa está destinado a su vez, en el ámbito de las relaciones inter-administrativas generales, a desarrollar las competencias sobre régimen local, juegos y apuestas, parte de cuya normativa básica está siendo actualizada.					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	Digitalización de los Servicios de Gestión e Inspección del Juego y del Servicio de Administración Local.		10.000			
	Inteligencia artificial aplicada al ejercicio del control de legalidad de actos y acuerdos de las corporaciones locales.		10.000			
	Geo-referenciación de establecimientos de juego y máquinas recreativas.	60.000				
	Desarrollo de un nuevo programa de gestión del juego.				30.000	
	Mejora de la interconexión electrónica entre la APCAC y las corporaciones locales canarias.				15.000	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y TRANSPARENCIA					
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	Dado que los créditos asignados al programa se corresponden con gastos de capítulo II, destinados a mantener el gasto corriente vinculado a la prestación de servicios del personal adscrito a la Viceconsejería, no se observan datos de interés que se puedan aportar en materia de impacto de género. No obstante como indicador de referencia, en dicho departamento actualmente prestan servicios 22 mujeres y 16 hombres. No obstante la Viceconsejería integra 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 cumple con				



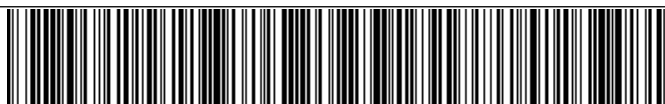
		la obligación legal de incorporar de forma efectiva, en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que promueve, el objetivo de la igualdad de género.		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
	5.c.1. Implementar de forma efectiva las normas que favorezcan la igualdad de género, el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los niveles.	Integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas	Explorando bases de datos	-
		Introducción de cláusulas de igualdad en todos los procedimientos de licitación que se lleven a cabo en el ejercicio 2023	Explorando bases de datos	-
		Reconfiguración del Registro General del Juego de la CAC a efectos de que se puedan manejar datos desagregados por sexo.	Explorando bases de datos	-
		Uso lenguaje no sexista, con carácter general, en toda la actuación administrativa, y en particular, en los procedimientos de elaboración normativa.	Explorando bases de datos	-
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	☑ Positivo X	☑ Alto		
		☑ Medio		
		☑ Bajo X		
	☑ Negativo			
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>En 2023 la Viceconsejería continuará elaborando diferentes iniciativas normativas en las materias de régimen local y de juegos y apuestas.</p> <p>Todas las iniciativas normativas que se impulsan por este centro directivo, se elaboran teniendo en cuenta la perspectiva de género y se redactan utilizando un lenguaje no sexista, contribuyendo a la igualdad entre mujeres y hombres.</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:</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 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 19 Informes de impacto de género</p> <p>Artículo 20 Adecuación de las estadísticas y estudios</p> <p>Artículo 21 Colaboración entre las Administraciones públicas</p> <p>Artículo 33 Contratos de las Administraciones públicas</p> <p>Artículo 35 Subvenciones públicas</p> <p>Artículo 41 Igualdad y publicidad</p> <p>Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo</p> <p>Artículo 51 Criterios de actuación de las Administraciones públicas</p>			



	<p>Artículo 69 Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios</p> <p>Artículo 70 Protección en situación de embarazo.</p> <p>Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres:</p> <p>Artículo 6 Informe de evaluación de impacto de género</p> <p>Artículo 7 Estrategia de igualdad de género</p> <p>Artículo 30 Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias</p> <p>Artículo 73 Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro</p> <p>Artículo 74 Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.</p>		
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales</p> <p>Respecto a los fines y objetivos del programa, no se identifican leyes sectoriales que contengan mandatos de igualdad.</p>		
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales</p> <p>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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas SI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Introducción de cláusulas de igualdad en todos los procedimientos de licitación que se lleven a cabo en el ejercicio 2023 SI</p> <p><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. SI</p> <p><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. SI</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>No se observan</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 observan</p>		
	<p>3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios</p> <p>No se observan</p>		
	<p>3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados</p> <p>No se observan</p>		
4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No procede		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No se observan		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No procede		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS. REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023		
1. PROGRAMA		DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	931 B ASUNTOS EUROPEOS	DOTACIÓN ECONÓMICA
		697.152,00 €
1.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La especial singularidad de Canarias como Región Ultraperiférica de la Unión Europea (RUP), con unas características distintivas explicitadas en el artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), le ha conferido un estatus especial que permite a la Unión Europea adoptar medidas específicas para apoyar a estas regiones. En este contexto, desde este centro directivo se garantiza la defensa y promoción de las medidas normativas europeas necesarias para el reconocimiento efectivo de dicho estatus especial.</p> <p>Las actuaciones correspondientes a este programa se centran en la consecución de los siguientes objetivos temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento exhaustivo de las políticas europeas, especialmente de aquellas con un mayor impacto en Canarias como la de cohesión, la agrícola, la de transportes, la de migración, la medioambiental o la de cooperación territorial, entre otras. • Coordinación de la actuación de la Administración Pública de la CAC en asuntos europeos ante las instituciones y órganos europeos, autoridades nacionales, y asociaciones y grupos de interés europeos; labor de coordinación que se incrementará en 2023 al asumir el Presidente del Gobierno de Canarias la presidencia de la Conferencia de Presidentes de las RUP desde noviembre de 2022 hasta finales de 2023, asumiendo la representación de todas las RUP ante las instancias mencionadas, coincidiendo además con la presidencia española del Consejo de la UE en el segundo semestre de 2023. • Participación de Canarias en asuntos europeos -como cualquier otra Comunidad Autónoma española- en las diferentes vías previstas por la legislación nacional, especialmente a través de la Conferencia de Asuntos Relacionados con la UE y su Comisión de Coordinadores de Asuntos Europeos, o la Delegación española en el Comité Europeo de las Regiones. • Análisis de la compatibilidad de las ayudas otorgadas por la Administración Pública de la CAC con las normas europeas de la competencia, a la luz de las previsiones recogidas en los Tratados y en sus disposiciones de desarrollo, mediante la emisión de los correspondientes informes, incluyendo la labor de acompañamiento a los Centros Directivos departamentales en la comprensión y aplicación de la normativa, asistiendo a los gestores de ayudas y organizando e impartiendo actividades formativas especializadas. • Coordinación de las actuaciones de los distintos departamentos del Gobierno de Canarias encaminadas a garantizar el cumplimiento del Derecho Europeo en los casos de incorrecta aplicación del mismo y de apertura del correspondiente procedimiento administrativo de infracción por parte de la Comisión Europea. • Promoción y mejora de la inserción regional de Canarias en su espacio geográfico y el refuerzo de sus relaciones con los terceros países socios, a través de la gestión de los instrumentos puestos a disposición por la Comisión Europea, en especial, el programa de cooperación territorial INTERREG MAC (Madeira, Azores Canarias), asumiendo la Autoridad de gestión del mismo. • Fomento de la formación en asuntos europeos de profesionales familiarizados con las instituciones, el derecho y la economía europeos, mediante la concesión de becas destinadas a la formación de postgrado 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 • Dirección de la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas, para lo cual se hace 	



	necesario garantizar su funcionamiento mediante la financiación de los gastos de mantenimiento y de equipamiento de dicha Delegación a través de la Fundación Canaria para la Acción Exterior (FUCAEX).					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	FUCAEX: GASTOS CORRIENTES ACCIÓN EXTERIOR			254.700		
	BECAS PRÁCTICAS Y CURSOS PERFECC. TEMAS EUROPEOS			46.000		
	BECAS DE FORMACIÓN EN CENTROS ACADÉMICOS			62.000		
	FUCAEX: GASTOS INVERSIÓN ACCIÓN EXTERIOR				3.900	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS EUROPEOS					
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 En la memoria del programa presupuestario se mencionan, como referencia normativa, los preceptos del Estatuto de Autonomía de Canarias que reconocen el carácter de región ultraperiférica de Canarias, y que constituyen por tanto las bases normativas para la adaptación, modulación, excepción o derogación de las normas generales. Dicho Estatuto reconoce en su artículo 17 el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Mandatos sectoriales de igualdad. En la memoria del programa se ha explicitado el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), cuyo artículo 8 constituye una referencia a la igualdad de género, fijando el objetivo de la Unión de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.</p> <p>Del mismo modo, se menciona la Comunicación de la Comisión (COM(2022) 198 final) relativa a "Dar prioridad a las personas, asegurar el crecimiento sostenible e inclusivo y liberar el potencial de las regiones ultraperiféricas de la UE", piedra angular sobre la que se articula la relación de Canarias como Región Ultraperiférica, en el seno de la UE, en cuyo texto se menciona la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género (COM(2020) 152 final: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025).</p>				
	Datos	<p>En la memoria del programa se ha señalado expresamente que en cuanto al impacto por razón de género, en particular, en relación con el impulso de la formación de postgrado antes mencionada, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de la distribución por géneros de las personas beneficiarias de las becas concedidas en los últimos doce años, habiendo constatado que en este ámbito, no solo no hay un sesgo por razón de género que perjudique a las mujeres en la asignación de las becas, sino más bien al contrario, ya que son mujeres las que, con arreglo a los criterios de mérito y capacidad establecidos en las bases de las convocatorias anuales, resultan mayoritariamente</p>				



		beneficiarias, tanto en la modalidad de formación académica (62,85% de mujeres) como en la modalidad de formación práctica en la Delegación de Bruselas (73,33% de mujeres).		
	Objetivos	Acciones	Indicadores	Presupuesto
		Formación de postgrado en centros oficiales de formación superior de la UE	Nº de estudiantes de postgrado formados en centros especializados	62.000 €
		Formación práctica en asuntos europeos en la Delegación del Gobierno de Canarias en Bruselas	Nº de postgraduados que realizan prácticas.	58.000 €
2.2. IMPACTO DE GÉNERO PREVISIBLE	<input checked="" type="checkbox"/> Positivo		<input type="checkbox"/> Alto	
	<input type="checkbox"/> Negativo		<input type="checkbox"/> Medio	
				<input checked="" type="checkbox"/> Bajo
3. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA				
3.1 DESCRIPCIÓN	<p>Las personas destinatarias de este programa presupuestario son los centros directivos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias de manera general y los correspondiente agentes socioeconómicos.</p> <p>En el ámbito de las becas de formación en asuntos europeos, las personas residentes en Canarias, recién egresadas universitarias interesadas en obtener una formación especializada en asuntos europeos fuera del territorio nacional y en cualquier otro Estado miembro de la UE, y especialmente en Bruselas. En particular, en este ámbito, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de la distribución por géneros de las becas gestionadas por esta DG en los últimos doce años, cuyo resultado se recoge en el punto 3.3 siguiente.</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, 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 			
	<p>3.2.2. Mandatos de igualdad derivados de las leyes sectoriales El Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados, contiene en su artículo 9, apartados 2 y 3, como principios horizontales, una serie de compromisos transversales con la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en la tramitación de los programas.</p>			
	<p>3.2.3. Obligaciones derivadas de los planes o las estrategias de igualdad o sectoriales En la Comunicación de la Comisión (COM(2022) 198 final) relativa a "Dar prioridad a las personas, asegurar el crecimiento sostenible e inclusivo y liberar el potencial de las regiones</p>			



	<p>ultraperiféricas de la UE” se recoge el compromiso de la Comisión Europea de realizar un seguimiento de las acciones de estas regiones en materia de reducción de la pobreza, integración e igualdad, así como en materia de prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres.</p>																																																																																
	<p>3.2.4. Tipología de medidas derivadas del mandato normativo y programático</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Acciones de igualdad o transversales: composición equilibrada de órganos por sexo, mediante la introducción de la paridad en las comisiones de selección y evaluación como objetivo.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Uso de lenguaje no sexista</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Desagregación de datos por 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> <p>Se han tenido en cuenta los indicadores del programa de becas de formación en asuntos europeos (nº de personas formadas cada año), cuyos resultados se han desagregado teniendo en cuenta el género de las personas beneficiarias de las becas gestionadas en los últimos 12 años (periodo 2010-2022), tal y como se había ya mencionado en el apartado 3.1.</p> <p>Como resultado del análisis efectuado, hemos constatado que no solo no hay un sesgo por razón de género que perjudique a las mujeres en la asignación de las becas, sino más bien al contrario, ya que son mujeres las que, con arreglo a los criterios de mérito y capacidad establecidos en las bases de las convocatorias anuales, resultan mayoritariamente beneficiarias, tanto en la modalidad de formación académica (62,85% de mujeres) como en la modalidad de formación práctica en la Delegación de Bruselas (73,33% de mujeres), conforme el detalle que se expone a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="475 981 1225 1659"> <thead> <tr> <th colspan="5">PERSONAS BENEFICIARIAS BECAS FORMACIÓN ACADÉMICA</th> </tr> <tr> <th>Año</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Total</th> <th>% ♀ sobre total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>66,67%</td></tr> <tr><td>2011</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>66,67%</td></tr> <tr><td>2012</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>50,00%</td></tr> <tr><td>2013</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>50,00%</td></tr> <tr><td>2014</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>50,00%</td></tr> <tr><td>2015</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>33,33%</td></tr> <tr><td>2016</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>33,33%</td></tr> <tr><td>2017</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>66,67%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td><td>100,00%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>50,00%</td></tr> <tr><td>2020</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>66,67%</td></tr> <tr><td>2021</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td><td>66,67%</td></tr> <tr><td>2022</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td><td>100,00%</td></tr> <tr> <td>TOTALES</td> <td>22</td> <td>13</td> <td>35</td> <td>62,85%</td> </tr> </tbody> </table>	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	66,67%	2022	3	0	3	100,00%	TOTALES	22	13	35	62,85%
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	66,67%																																																																													
2022	3	0	3	100,00%																																																																													
TOTALES	22	13	35	62,85%																																																																													



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%
2022	1	1	2	50%
TOTALES	11	4	15	73,33%

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.

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 de género en la situación de partida.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios.
No se han encontrado déficits de información. Como gestores del programa de becas, se ha podido disponer de los datos necesarios para su análisis.

3.3.4. A modo de diagnóstico: Principales desigualdades que se derivan del análisis de los datos aportados.
No se observan desigualdades por razón de género en la situación de partida.

4. RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR			
4.1. LEGISLACION A INCLUIR	No se aprecian		
4.2. DESIGUALDADES QUE SE PRETENDEN CORREGIR	No se aprecian		
4.3. REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS	No ha lugar		
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PREVISIÓN PRESUPUESTARIA



FICHA ANÁLISIS DE GÉNERO Y VALORACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.						
REALIZACIÓN ANÁLISIS 2023						
1. PROGRAMA				DOTACIÓN PRESUPUESTARIA		
NOMBRE E IDENTIFICACIÓN	931C PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO			DOTACIÓN ECONÓMICA		
				6.754.845 €		
FINALIDAD Y OBJETIVOS	<p>La finalidad de este programa es la planificación, gestión, control, programación y seguimiento de los ingresos y gastos públicos, estableciendo las líneas generales, criterios, y normas, con el objetivo final de garantizar la financiación necesaria para la prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, y lograr una gestión eficaz y eficiente de los recursos público; así como 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 2023 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. • Presupuestar en género. • Concienciar sobre la importancia de presupuestar teniendo en cuenta la perspectiva de género. 					
SUBPROGRAMAS PROYECTOS	DOTACIÓN ECONÓMICA POR PROYECTO/SUBPROGRAMA					
	SUBPROGRAMAS/PROYECTOS	Cap I	Cap II	Cap IV	Cap. VI	Cap. VII
	15600117 (640,20 y 640,99) "Asistencia técnica"				1.580.832 €	
CENTRO DIRECTIVO RESPONSABLE	D.G. PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS					
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 15 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 2023, se hace especial hincapié en la necesidad de la presupuestación por género, así los art. 9.6, 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 14 de julio de 2022, por el que se establecen las directrices para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad para 2023, establece como prioridades de presupuestación, entre otras, el fomento de la igualdad de género. 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 gastos generales, financieros y de inversión y fomentar el enfoque de género en la presupuestación pública.	
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 de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. Aplicar el principio de mainstreaming de género en todas las actuaciones de las administraciones públicas canarias (art. 5). Incorporar el enfoque de género en el presupuesto (arts. 6 y 9), para lo que se emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto (art. 9). Hacer un uso no sexista del lenguaje en el desarrollo de las políticas (art. 10). Incluir la variable sexo en la recogida de datos que realicen, incorporar indicadores de género y analizar los resultados desde la dimensión de género (art. 11).</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 15 de julio de 2022, 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 2023: 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), Elaborar el informe de impacto de género por programas presupuestarios, el cual debe ser coherente con la memoria de cada programa (Art. 9) y según modelo e instrucciones del Anexo 9.</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: Llevar a cabo la evaluación del impacto de género en presupuestos públicos a fin de contribuir a</p>	



	<p>la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres (A.3.2); 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 (A.8.1).</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> <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. • Promoción de un uso no sexista del lenguaje y seguimiento de su cumplimiento en la redacción de las memorias de los programas presupuestarios. <p>3.3.1. Datos e indicadores relevantes referidos solo al ámbito de intervención Los datos e indicadores a considerar se obtendrán a partir del marco normativo y del Informe de Evaluación del Impacto de Género de los Presupuestos Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias 2022, así como de su comparación con el mismo informe del año anterior. Los indicadores se articulan en torno a 4 ejes de análisis: Eje I. Mandatos normativos: Obligaciones respecto a la igualdad en la Orden por las que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la CAC para el año 2023:</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>Eje II. Informes de evaluación del impacto de género por programa del ejercicio 2023:</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>Eje III. Presencia de la igualdad en las Memorias de los programas presupuestarios del ejercicio 2023:</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>Eje IV. Evaluación del impacto de género de los presupuestos de la CAC para 2023:</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 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. Considerando la naturaleza transversal de este programa, se aporta la información disponible relativa a los anteriores indicadores referidos al año 2022, así como su comparación con los datos de 2021, los cuales constituyen la línea de base: Eje I. Mandatos normativos: Obligaciones respecto a la igualdad en la Orden por las que se</p>



dictan las normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la CAC para el año 2023 (Orden de 15 de julio de 2022).

- Nº de menciones que obligan a transversalizar la perspectiva de género: 3, en los arts. 2 y 9.6 y el Anexo 9 (en 2022 eran 3 también, en los arts. 2, 9.1.a y 9.1b).

Eje II. Informes de evaluación del impacto de género por programa del ejercicio 2022 (entre paréntesis, los datos de 2021):

- Nº de centros gestores que elaboran informes de evaluación de impacto de género: 93 (86).
- Porcentaje de informes que identifican mandatos normativos de igualdad: 71% (72%).
- Porcentaje de informes que incorporan objetivos de igualdad o transversalizan la igualdad en los objetivos: 35% (44%).
- Porcentaje de informes que contienen acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad: 31% (40%).
- Porcentaje de informes que contienen indicadores desagregados por sexo referido a personas: 43% (58%).
- Porcentaje de informes que proponen recomendaciones de cambio: en torno al 40% (en torno al 50%)

Eje III. Presencia de la igualdad en las Memorias de los programas presupuestarios del ejercicio 2023 (entre paréntesis, los datos de 2021):

- Porcentaje de programas presupuestarios que mencionan los mandatos normativos de igualdad: 47% (32,6%).
- Porcentaje de programas presupuestarios que incorporan objetivos de igualdad o transversalizan la igualdad en los objetivos: 39,8% (31,4%).
- Porcentaje de programas presupuestarios que contienen medidas o acciones específicas o transversales para el logro de la igualdad: 32,3% (33,7%).
- Porcentaje de programas presupuestarios que contienen datos e indicadores útiles para el análisis de género: 22% (19%) (aportan datos), 20,4% (26,7%) (especifican indicadores de igualdad).

Eje IV. Evaluación del impacto de género de los presupuestos de la CAC para 2023 (entre paréntesis, los datos de 2022):

- Porcentaje de programas presupuestarios que tendrán un efecto positivo en la igualdad: 87% (78%).
- Porcentaje de gasto con efecto directo en la igualdad: 14% (43%).
- Porcentaje de gasto que mejora la calidad la calidad de vida de las mujeres.

3.3.3. Déficits de información encontrados y que se debieran de corregir en próximos ejercicios
Se carece de información cierta del porcentaje de gasto con efecto directo en la igualdad, si bien existe una estimación del porcentaje de gasto en programas con efecto directo en la igualdad. Se carece de información acerca del gasto que mejora la calidad de vida de las mujeres. Todavía hay un porcentaje considerable de programas presupuestarios pertinentes al género que no presentan informe de evaluación de impacto de género (un 24% de los clasificados como P1 y un 15% de los clasificados como P2).

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

Dado el carácter del programa presupuestario analizado, lo relevante para este diagnóstico son los déficits observados en cuanto a la integración de la igualdad de género en los presupuestos públicos de la CAC. En función de los indicadores analizados, cabe destacar una serie de cuestiones:

En cuanto a los informes de EIPG:

- A pesar del aumento de centros gestores que elaboran los informes de EIPG, los programas con informe siguen constituyendo únicamente una parte de aquellos pertinentes al género.
- La identificación de mandatos mejora, aunque todavía se mantiene cerca de un 30% de informes que no incluyen siquiera los mandatos de las leyes de igualdad.
- La presencia de objetivos, acciones e indicadores de igualdad en los informes ha



descendido entre 9 y 15 puntos porcentuales, mientras en las memorias ocurre lo contrario, lo que indica la necesidad de continuar reforzando la EIPG para su correcta puesta en práctica por parte de los centros gestores.

- En línea con esto último, los informes que incluyeron propuestas de mejora han descendido entre los dos ejercicios analizados en torno a 10 puntos porcentuales.

Por lo que respecta a las memorias presupuestarias:

- Aumentan significativamente (más de 15 puntos) aquellas que mencionan los mandatos normativos de igualdad, así como las que incorporan objetivos de igualdad (más de 8 puntos) si bien aún se mantienen por debajo del 50%.
- Los programas con acciones para el logro de la igualdad prácticamente se mantienen, aumentando la diferencia entre los programas que incluyen objetivos de igualdad (39,8%) y los que incluyen acciones en este sentido (32,3%) con la incoherencia que esto puede suponer al no plasmarse los objetivos en actuaciones concretas.
- La presencia de datos e indicadores para el análisis de género en los programas continúa siendo inferior al 30%, habiendo disminuido en algo más de 6 puntos, además, aquellos que incorporan indicadores de igualdad.
- Se identifica una fuerte reducción del gasto con efecto directo en la igualdad identificado como tal, lo que refuerza la necesidad de continuar avanzando en un método de valoración de la contribución del gasto público a la igualdad entre mujeres y hombres que permita una estimación más ajustada a la realidad y a los avances que se puedan producir.

Todo lo anterior, permite extraer una serie de conclusiones:

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, incluyendo el cumplimiento de las normas de uso no sexista del lenguaje en la redacción de las Fichas y las memorias de los programas presupuestarios;
3. Continuar avanzando en 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. Promover el desarrollo e implementación de un sistema de seguimiento de la incorporación de las propuestas de mejora realizadas a partir de los informes de EIPG, así como de los resultados de dicha incorporación;
8. 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;
9. 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.

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.



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. • Concienciar sobre la importancia de presupuestar teniendo en cuenta la perspectiva de género • Presupuestar en género 		
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. Continuar con la 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 género en los programas presupuestarios.	3.1. Dar continuidad al proyecto de transversalidad de género en los presupuestos públicos, incorporando a más programas en el mismo.	Número de nuevos programas incorporados al proyecto. Mejoras identificadas en los indicadores de integración del enfoque de género en los programas presupuestarios participantes.	

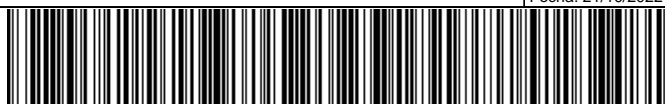
Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

FERMIN FRANCISCO DELGADO GARCIA - VICECONSEJERO/A

Fecha: 21/10/2022 - 12:09:36

En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=
puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:

0Ptfa2416RzhFePznUIm1GMYBCjxF2bzs



El presente documento ha sido descargado el 21/10/2022 - 12:39:19