



Igualdad es
Justicia Laboral
y Calidad



Igualdad es
Conciliación
y Corresponsabilidad



Igualdad es
Democracia
y Empoderamiento



Igualdad es
Libertad
y Desarrollo



Igualdad es
Diversidad
y Respeto



Igualdad es
Reflexión
y Conocimiento



Igualdad es
Compromiso Colectivo
y Cooperación

6/ PLAN DE ACTUACIONES

Índice

	Página
6.1. Introducción	19
6.2. Principios del Plan de Actuaciones	19
6.3. Finalidad y objetivos generales del Plan de Actuaciones	20
6.3.1. Finalidad	20
6.3.2. Objetivos generales	20
6.4. Fichas de Planificación de Acciones Estratégicas por Problema	20
6.5. Tareas a desarrollar por los y las agentes implicadas y acciones del Plan de Actuaciones	95
6.5.1. Planificación anual	95
6.5.2. Programación de acciones estratégicas	96
6.6. Base de datos del METV	97
6.7. Espacios para el trabajo colaborativo	97
6.7.1. Reuniones presenciales	97
6.7.2. Espacios virtuales	97
6.8. Indicadores de género por acción	98
6.9. Temporalización del plan de actuaciones	98
6.10. Evaluación final del plan de actuaciones	98
6.11. Anexos	99

6.1. Introducción

Es fundamental comprender que el Plan de Actuaciones que se plantea a continuación, no sirve para beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida tanto de hombres como de mujeres.

Este Plan recoge la propuesta de actuaciones a desarrollar organizada en función de los problemas detectados a partir del 'Informe de Situación de Partida del METV' que se han reajustado en 19 para facilitar el proceso de planificación estratégica.

De cada problema se ha elaborado una Ficha de Planificación de Acciones Estratégicas por Problema que recoge:

- Las posibles **causas** que generan la aparición del problema y los **efectos** que provoca tanto la existencia del problema como las citadas causas.
- La **normativa** que justifica la intervención sobre el problema.
- Los **objetivos de la intervención**, esto es lo que se pretende conseguir tras la ejecución de las acciones.
- Los **impactos deseados** para el año 2017, es decir los cambios que se desean producir tras la intervención.
- Las **acciones estratégicas** (en adelante AE), donde se recoge: la descripción de las acciones, sus objetivos, las entidades participantes (que son aquellas comprometidas con el METV que por su ámbito de intervención son susceptibles de incidir en los problemas) y las personas y/o entidades beneficiarias.

Se presenta como un documento flexible que permitirá incluir nuevas Fichas de Planificación de Acciones Estratégicas si durante el periodo de vigencia del METV surge un problema no recogido en la propuesta inicial y se valora y acepta introducir.

6.2. Principios del Plan de Actuaciones

- **Transversalidad.** Impulsando la incorporación del principio de igualdad en todas las intervenciones que desde cualquier ámbito o departamento de la Administración y de las organizaciones y entidades se ponga en marcha.
- **Coherencia.** Partiendo de los problemas identificados, proyectando los objetivos a conseguir y vinculando de manera encadenada y lógica las actuaciones a ejecutar para lograr la consecución de los "impactos deseados".
- **Atención a la Diversidad.** Considerando la diversidad e intentando dar respuesta a las necesidades, temporales o permanentes, de las mujeres que requieran una actuación específica derivada de factores personales o sociales relacionados con situaciones de desventaja sociocultural, de comunicación o de diversidad funcional.
- **Trabajo en Red.** Implicando a entidades públicas y privadas (asociaciones, ayuntamientos, empresas, sindicatos, colegios profesionales, ONG, fundaciones, federaciones,...) en la toma de decisiones en relación a la programación de las acciones estratégicas del METV realizando un trabajo colaborativo en pro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



6.3. Finalidad y objetivos generales del Plan de Actuaciones

6.3.1. Finalidad

Contar con un documento guía para las entidades comprometidas con el METV que contemple las actuaciones en materia de políticas de igualdad a ejecutar hasta el año 2017, atendiendo a los problemas detectados en el Informe de Situación de Partida y sintetizados en los 19 que se reflejan en las Fichas de Planificación de Acciones Estratégicas por Problema presentadas en el apartado 4 del presente documento.

6.3.2. Objetivos generales

- Definir las acciones a poner en marcha en relación a las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres identificando las entidades que deberían implicarse en la ejecución de las mismas.
- Fijar los impactos deseados para el año 2017 tras la ejecución de las acciones estratégicas al objeto de valorar los efectos generados.
- Formular las funciones y responsabilidades de las entidades comprometidas con el METV y de los y las Agentes Clave integrantes de la Red Insular para la Igualdad de Género "Tenerife Violeta" (en adelante RIIGTV).
- Establecer las herramientas de sistematización de la información emanada de la ejecución de las acciones.

6.4. Fichas de planificación de acciones estratégicas por problema

A continuación se presentan las Fichas de Planificación de Acciones Estratégicas por cada uno de los siguientes problemas:

1. **Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.**
2. **Infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado.**
3. **Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.**
4. **Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial.**
5. **Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas.**
6. **Permanencia y recrudescimiento de la desigualdad retributiva.**
7. **Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica.**
8. **Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud.**
9. **Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de violencia de género.**
10. **Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas.**

11. Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...
12. Menor representación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y en las organizaciones empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.
13. Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo.
14. Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayoritariamente en las mujeres.
15. Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de las mujeres (brecha digital de género).
16. Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las corporaciones locales y con otras administraciones públicas y entidades de carácter económico y social.
17. Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la isla de Tenerife.
18. Falta de acompañamiento y apoyo por parte de la administración al movimiento asociativo de mujeres.
19. Falta de participación de mujeres, especialmente jóvenes, en el movimiento asociativo de mujeres.



1 Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres

Causas

- El desconocimiento y/o incumplimiento de la legislación vigente en relación a la adecuación de las estadísticas y estudios para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género.
- La desatención a que una misma acción pueda influir de manera diferencial a mujeres y a hombres.

Efectos

- Imposibilidad de reflejar los cambios en términos de avances y retrocesos que supone la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales.
- Producción de información sesgada que no refleja las especificidades y necesidades de las mujeres, ni las acciones que éstas desarrollan en el conjunto de la sociedad.
- Desconocimiento del impacto que tienen las políticas públicas en hombres y en mujeres.
- Perpetuación de desigualdades entre mujeres y hombres.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Objetivos de la intervención

- Cumplir con la legislación vigente en relación a la recogida de datos en las estadísticas y estudios que garanticen la integración de la perspectiva de género por parte de las administraciones locales de la Isla.
- Implicar a las entidades comprometidas con el METV en la recogida de datos desagregados por sexo que permita realizar un análisis desde la categoría de género.
- Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Impacto deseado para el 2017

- Que al menos el 25% de las corporaciones locales incluyan sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.
- Que al menos el 50% de las entidades comprometidas con el METV recojan los datos desagregados por sexo de aquellas acciones en las que estén implicadas.
- Que al menos el 10% de las entidades comprometidas incluyan la variable sexo en la recogida de datos de su organización.

1 / Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
1.1. Elaboración de un soporte informativo sobre las obligaciones legales en la adecuación de las estadísticas y estudios para garantizar la integración de la perspectiva de género y pautas a seguir para su aplicación práctica.	- Informar a las administraciones locales de la obligatoriedad de recoger los datos desagregados por sexo. - Aportar indicaciones prácticas sobre la aplicación de la legislación en materia de recogida de datos.	Cabildo	Entidades públicas y privadas
1.2. Asesoramiento sobre la adecuación de los instrumentos de recogida de datos que utilice cada entidad.	- Realizar propuestas de mejora a los instrumentos para que se puedan definir indicadores de género. - Comunicar a las entidades los beneficios que les reportará realizar la recogida de datos desagregada por sexo y su análisis.	Cabildo (CIIADG)	Entidades comprometidas con el METV y otras interesadas
1.3. Elaboración y puesta en práctica de un programa informatizado de recogida de datos compartido por las administraciones locales.	- Facilitar un instrumento que permita valorar los avances en materia de igualdad. - Realizar con los datos recogidos un análisis insular desde la categoría de género.	- FGULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Ayuntamientos - Cabildo
1.4. Estudio sobre Discapacidad, Género y Empleo.	Conocer de manera más precisa las causas y los efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres con diversidad funcional en el ámbito del empleo en la isla de Tenerife.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Agentes de Empleo y Desarrollo Local - Personal de los servicios de orientación laboral - Personal de los departamentos RR.HH. - Sindicatos - Ayuntamientos - Cabildo



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
1.5. Estudio sobre la incidencia de la desigualdad retributiva.	Conocer la brecha salarial en la isla de Tenerife.	- CEOE - Secretaría de la Mujer de USO -Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - FGULL - ULL - Cabildo	- Sindicatos - Organizaciones empresariales - Empresas - Administraciones públicas - Población interesada
1.6. Estudio pormenorizado para analizar cuáles son las dificultades que encuentran las mujeres (como grupo social) en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en los sectores en los que están infrarrepresentadas.	- Realizar un análisis sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. - Proyectar actuaciones futuras si de la información recabada se desprende que es necesario.	- FGULL - ULL - Femete - Fepeco - CEOE - Cabildo	Entidades públicas y privadas
1.7. Estudio comparativo sobre el abandono de mujeres y hombres en los estudios de ramas técnicas.	- Conocer datos cuantitativos sobre los índices de mantenimiento y abandono de los estudios de ramas técnicas. - Conocer las causas del abandono de mujeres y hombres.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Entidades públicas y privadas - Profesionales relacionados con la enseñanza
1.8. Estudio sobre redes sociales y sexismo entre la población joven.	- Identificar la existencia de conductas sexistas entre la población joven para proyectar futuras intervenciones. - Conocer si los agentes socializadores relacionados con población juvenil identifican las conductas de riesgo de violencia de género.	- FGULL - ULL - Cabildo	Comunidad educativa

1 / Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
1.9. Estudio de representación y participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Estudiar cuáles son los obstáculos con que se encuentran las mujeres para acceder a cargos de máxima responsabilidad dentro de las entidades implicadas.	- CEOE - Partido Socialista Obrero Español - Sí se puede - Izquierda Unida - Partido Popular - Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - FGULL - ULL - Cabildo	- Partidos políticos - Sindicatos - Organizaciones empresariales
1.10. Estudio de familias 'monomarentales' y monoparentales de la Isla.	Conocer la situación de mujeres y hombres que encabezan una unidad familiar con un/a único/a progenitor/a.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Entidades interesadas - Población en general
1.11. Estudio y análisis sobre los deportes ofertados en las escuelas municipales y participación por sexo en cada uno de ellos.	Conocer la participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas municipales para proyectar actuaciones futuras en su caso.	- GULL - ULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Entidades interesadas - Población en general
1.12. Realización de un análisis con enfoque de género a partir de la recopilación de noticias de las secciones deportivas de medios de comunicación a nivel insular.	- Visibilizar el tratamiento desigual del deporte femenino y masculino. - Sensibilizar a profesionales de los medios sobre el tratamiento diferencial que se da en las noticias deportivas.	- FGULL - ULL - Cabildo	Profesionales de medios de comunicación



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
1.13. Elaboración de una encuesta (castellano/inglés) a cumplimentar por las personas que visiten la Red de Museos de Tenerife, que recoja como mínimo las siguientes variables: sexo, edad, nacionalidad, municipio de procedencia, horario de visita y medio por el que ha conocido el museo o la actividad.	Conocer el uso y la participación de hombres y mujeres en la Red de Museos.	- Organismo Autónomo de Museos y Centros - Cabildo	- Organismo Autónomo de Museos y Centros - Cabildo
1.14. Estudio sobre la situación y posición de las mujeres en la industria cultural.	Generar información sobre la producción, creación y consumo de cultura de mujeres y hombres.	- FGULL - ULL - Org. Autónomo de Museos y Centros - Cabildo	- Entidades interesadas - Población en general - Cabildo
1.15. Revisión y mejora de la encuesta '3P-I. Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad' para su administración y posterior análisis de la información recabada.	Valorar si las acciones del METV han contribuido a mejorar la imagen de las políticas de igualdad.	- FGULL - Cabildo	- Agentes clave del METV - Población en general - Jóvenes
1.16. Convocar un concurso anual de investigación de género, cuyo premio sea la publicación de la investigación ganadora.	Favorecer la investigación con perspectiva de género en aquellos ámbitos menos estudiados.	- FGULL - ULL - Cabildo	Investigadoras/es
1.17. Estudio para el análisis desde la perspectiva de género sobre la situación, posición y dificultades de las mujeres en el sector agrícola y ganadero de la Isla.	Conocer la información referida a la situación de las mujeres agricultoras y ganaderas de Tenerife.	Cabildo	- Entidades públicas y privadas - Población en general

2 Infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado

Causas

- La existencia de una cultura empresarial androcéntrica que genera que las mujeres no se identifiquen con el perfil deseado de “empresario”.
- La carencia de referentes femeninos en el empresariado.
- Las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades domésticas y de cuidado.
- Se otorga mayor valor social al emprendimiento masculino que al femenino.
- No se entiende que la ausencia de mujeres en el empresariado sea un problema.

Efectos

- Falta de representación femenina en las asociaciones empresariales.
- Ausencia de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones.
- Invisibilidad de las empresarias.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 28. Promoción empresarial.

Objetivos de la intervención

- Empoderar a las empresarias y a las emprendedoras.
- Visibilizar a las empresarias de la Isla dándole valor al trabajo que realizan.
- Promover la creación de áreas de igualdad en las organizaciones empresariales.
- Apoyar a las asociaciones de mujeres empresarias.
- Contribuir a la reducción de la brecha digital de género.

Impacto deseado para el 2017

- Que como mínimo se realice una acción anual dirigida al empoderamiento de las empresarias y las emprendedoras.
- Que se aumente la creación de áreas de igualdad en las organizaciones empresariales.
- Que se motive la presencia de las empresarias y las emprendedoras de la Isla en las redes sociales.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
2.1. Puesta en marcha de actuaciones en los proyectos de emprendimiento que atiendan a las necesidades y demandas de las mujeres.	▪ Motivar a mujeres hacia el emprendimiento.	▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ CEOE ▪ FGULL ▪ Afedes ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Emprendedoras de entornos rurales y urbanos
2.2. Formación para la mejora de las competencias empresariales, incluyendo las TICs.	▪ Proporcionar a las empresarias estrategias para la mejora de su negocio.	▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ Femete ▪ Fepeco ▪ FGULL ▪ CEOE ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Empresarias de entornos rurales y urbanos
2.3. Itinerarios personalizados de emprendimiento para mujeres, incluyendo las TICs.	▪ Acompañar a emprendedoras durante el proceso de diseño, creación y consolidación del proyecto empresarial.	▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ FGULL ▪ Afedes ▪ CEOE ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Emprendedoras de entornos rurales y urbanos

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
2.4. Formación sobre habilidades empresariales a mujeres que participen en proyectos de emprendimiento.	▪ Empoderar a las futuras empresarias.	▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ Femete ▪ Fepeco ▪ FGULL ▪ CEOE ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Emprendedoras de entornos rurales y urbanos
2.5. Encuentros protagonizados por empresarias en distintos formatos (mesas redondas, entrevistas, charlas...).	▪ Compartir experiencias y buenas prácticas. ▪ Favorecer el empoderamiento colectivo de las empresarias. ▪ Visibilizar las aportaciones de las mujeres en el tejido empresarial. ▪ Visibilizar las trayectorias profesionales de empresarias de la Isla. ▪ Mostrar referentes femeninos del tejido empresarial insular.	▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ Femete ▪ Fepeco ▪ FGULL ▪ CEOE ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Empresariado ▪ Emprendedoras ▪ Organizaciones empresariales ▪ Población interesada
2.6. Creación y dinamización de un canal on-line que facilite la difusión de las acciones relacionadas con las empresarias.	▪ Difundir las diferentes acciones de promoción del emprendimiento de mujeres y de valoración de las empresarias.	▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Población interesada
2.7. Inclusión del canal on-line en las web de las entidades comprometidas con el METV que estén vinculadas al mundo empresarial.	▪ Visibilizar la presencia de mujeres en el tejido empresarial. ▪ Sensibilizar sobre las aportaciones de las mujeres en el tejido empresarial.	▪ Entidades comprometidas con el METV	▪ Empresariado ▪ Población interesada



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
2.8. Elaboración de soportes publicitarios sobre “empresariado femenino” para exponer en las entidades comprometidas con el METV.	▪ Visibilizar la presencia de empresarias en el territorio insular.	▪ TITSA ▪ Femete ▪ Fepeco ▪ CEOE ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Población en general
2.9. Inclusión en el boletín del CIIADG de un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a ‘mujeres y mundo empresarial’.	▪ Visibilizar y dar a conocer a empresarias como referentes para otras mujeres emprendedoras.	▪ Cabildo (CIIADG)	▪ Población en general
2.10. Impulso y asesoramiento de la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.	▪ Impulsar y visibilizar la presencia y la incorporación de mujeres titulares de explotaciones agrarias.	▪ Cabildo	▪ Mujeres de entornos rurales y urbanos

3 Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes

Causas

- La falta de sensibilidad con respecto a las mujeres en situación de vulnerabilidad.
- La subsistencia de prejuicios socioculturales que apartan a estas mujeres del espacio público haciéndolas invisibles para la sociedad.
- La situación que sufren de doble y, en ocasiones, triple discriminación por su condición de mujeres mayores de 45 años, mujeres extranjeras y/o mujeres con diversidad funcional.

Efectos

- No disfrutaban en igualdad de condiciones de sus derechos como ciudadanas.
- Empeoramiento de sus dificultades económicas y, por lo tanto, su situación de vulnerabilidad y exclusión social.
- Dificultades para conseguir una autonomía personal, social y económica.

Normativa

- **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
- **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.
- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**
Artículo 2 bis. La política inmigratoria. (añadido por la Ley Orgánica 2/2009)
- **Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**
Artículo 1. Modificación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
Artículo 2. Modificación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- **Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.**
Artículo 38.
- **Real Decreto 364/2005 de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.**

Objetivos de la intervención

- Desmitificar los prejuicios culturales existentes en torno a las mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional fundamentalmente en el marco del mercado laboral.
- Favorecer el pleno disfrute de los derechos de ciudadana de las mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional.
- Promover la inserción socio laboral de mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional.

Impacto deseado para el 2017

- Que al menos el 30% de las mujeres que participen de los itinerarios de inserción socio laboral accedan al mercado laboral.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
3.1. Itinerarios personalizados de inserción socio laboral con enfoque de género dirigidos de forma diferenciada a: ▪ mujeres mayores de 45 años, ▪ mujeres con diversidad funcional, ▪ mujeres extranjeras cuyo principal obstáculo para su inserción sea el desconocimiento de la lengua española.	▪ Mejorar la inserción socio laboral de las mujeres que participen en los itinerarios personalizados. ▪ Atender de manera individualizada a las necesidades y demandas que presenten las mujeres. ▪ Reciclar y cualificar a las mujeres. ▪ Facilitar estrategias para el acceso y mantenimiento del empleo. ▪ Ofrecer formación en lengua española para facilitar el acceso al mercado laboral de mujeres extranjeras. ▪ Establecer cauces de colaboración con el tejido empresarial de la isla para la intermediación laboral.	▪ Cáritas ▪ Cruz Roja ▪ Ataretaco ▪ Afedes ▪ Radio ECCA ▪ Coordinadora de personas con discapacidad física ▪ MCapaz ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Mujeres mayores de 45 años ▪ Mujeres con diversidad funcional ▪ Extranjeras en situación de vulnerabilidad
3.2. Estudio sobre Discapacidad, Género y Empleo.	▪ Conocer de manera más precisa las causas y los efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres con diversidad funcional en el ámbito del empleo.	▪ FGULL ▪ ULL ▪ Cabildo	▪ Agentes de Empleo y Desarrollo Local ▪ Personal de los servicios de orientación laboral ▪ Personal de los departamentos de Recursos Humanos ▪ Sindicatos ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo

3 / Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
3.3. Campaña de sensibilización dirigida a servicios de asesoramiento laboral y empresarial y departamentos de recursos humanos.	- Desterrar mitos y prejuicios de las mujeres mayores de 45 años, inmigrantes y con diversidad funcional en situación de vulnerabilidad en el entorno laboral. - Visibilizar de forma positiva la diversidad mostrando referentes de mujeres y sus aportaciones.	- Asociaciones de Mujeres - Coordinadora de personas con discapacidad física - MCapaz - Fundación Adecco - Femete - Fepeco - TITSA - Quirón - Ayuntamientos - Cabildo	- Agentes de Empleo y Desarrollo Local - Orientadoras/es laborales - Personal de los departamentos de recursos humanos
3.4. Desarrollar actuaciones específicas para la mejora de la calidad de vida y de la participación social de las mujeres inmigrantes.	- Facilitar espacios de encuentro para el empoderamiento de las mujeres inmigrantes. - Crear mecanismos que faciliten la integración de las mujeres inmigrantes. - Fomentar la participación de las mujeres inmigrantes en el movimiento asociativo.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Mujeres inmigrantes - Población inmigrante



4 Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial

Causas

- Las mujeres son las que siguen asumiendo el rol de cuidados en el hogar y socialmente se justifica que sea a ellas a las que mayoritariamente se les ofrezcan estos contratos y, además, las que más se acogen a ellos por motivos de conciliación.
- Estos contratos se ofrecen especialmente a las mujeres entendiendo que su salario es complementario y secundario en el núcleo familiar.
- La falta de sensibilización y de formación en igualdad de las personas responsables de la selección y contratación de personal. Quizás, no siendo conscientes de que están teniendo un comportamiento discriminatorio en el acceso al empleo de las mujeres.

Efectos

- Precariedad laboral de las mujeres que son empleadas en esta modalidad de contratos que tiene como consecuencia para las mujeres una menor cotización a la seguridad social, menores prestaciones por desempleo, menores prestaciones por jubilación, etc.
- Perpetuación de la doble jornada preservando los estereotipos de género relacionados con las tareas de cuidado.
- Obstaculiza las posibilidades de acceso a la formación y promoción interna.
- Favorece, en ocasiones, la búsqueda de otros ingresos a través de la economía sumergida.

Normativa

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos de la intervención

- Dar a conocer las repercusiones personales, económicas, sociales y familiares que se derivan de la contratación a tiempo parcial.
- Concienciar sobre la necesidad de realizar un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres.

Impacto deseado para el 2017

Si se detectara una sobrerrepresentación femenina en los contratos a tiempo parcial de las entidades participantes o destinatarias de las acciones contempladas en este problema (ver acción 4.2.), el impacto deseado será:

- Que, al final del METV, de las contrataciones parciales a mujeres, al menos, un 10% pasen a contrataciones a jornada completa (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).

4 / Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
4.1. Ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y cuidado de personas dependientes.	Fortalecer y/o mantener la red de servicios que favorezcan la conciliación y el cuidado de personas dependientes.	- Ayuntamientos - IASS - Cabildo	- Personas dependientes - Población con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar
4.2. Recogida de información sobre las contrataciones a tiempo parcial de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 4.	Conocer los datos de las plantillas según sexo, tipo de contrato y jornada antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 4 y al finalizar para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	- Entidades comprometidas con el METV o interesadas - Cabildo	Entidades comprometidas con el METV o interesadas
4.3. Campaña informativa sobre las consecuencias que tiene la jornada parcial, especialmente para las mujeres.	- Informar de las consecuencias que tiene la jornada parcial. - Cuestionar la creencia de que la jornada parcial es beneficiosa para las mujeres por facilitar la conciliación.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Asociación de Mujeres JEFAS - Asociación de Mujeres MUTE - Femete - Fepeco - Fundación Adecco - CEOE - Ayuntamientos - Cabildo	- Mujeres - Personal de los servicios técnicos de orientación laboral - Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas - Sindicatos - Profesionales de asesorías laborales - Población en general



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
4.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en las repercusiones que tiene la contratación a jornada parcial, especialmente, para las mujeres.	- Radio ECCA - Asociación de Mujeres JEFAS - Asociación de Mujeres MUTE - Femete - Fepeco - CEOE - Fundación Adecco - Quirón - TITSA - Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas
4.5. Campaña de sensibilización sobre el valor del empleo femenino.	Reforzar la concepción del salario de las mujeres como un ingreso al núcleo familiar y no como un salario complementario y secundario.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Asociación de Mujeres JEFAS - Asociación de Mujeres MUTE - Femete - Fepeco - Fundación Adecco - CEOE - Quirón - TITSA - Ayuntamientos - Cabildo	- Mujeres - Personal de los servicios técnicos de orientación laboral - Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas - Sindicatos - Profesionales de asesorías laborales - Población en general
4.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas

5 Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas

Causas

- Los servicios públicos no cubren las necesidades familiares de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo asumidas, mayoritariamente, por las mujeres.
- El entorno del mercado laboral no facilita la conciliación y la corresponsabilidad.
- Socialmente al empleo de las mujeres no se le da el mismo valor que al de los hombres.
- Existencia de estereotipos de género en el mercado laboral que condicionan el acceso de las mujeres al empleo y su mantenimiento, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción.
- La falta de presencia de las mujeres en estos sectores no se percibe como una discriminación de género.

Efectos

- Falta de independencia económica de las mujeres.
- Consecuencias negativas para las mujeres (menor cotización a la seguridad social, menores prestaciones por desempleo, menores prestaciones por jubilación, etc.).
- En ocasiones acuden a la economía sumergida para conseguir ingresos económicos.
- Se dan desigualdades en el mercado laboral.
- Las mujeres cualificadas para ocupar empleos en estos sectores encuentran obstáculos para acceder y desarrollar su carrera profesional.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Artículo 25. Perspectivas de género en el Sistema Público de Empleo y Formación en Canarias.
Artículo 26. Incentivos a la contratación de mujeres.
Artículo 29. Calidad en el empleo.

Objetivos de la intervención

- Concienciar sobre la necesidad de realizar un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo doméstico y de cuidado entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar sobre las desigualdades existentes en el acceso y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.
- Promover que el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres y de los hombres se desarrolle en condiciones de igualdad.

Impacto deseado para el 2017

- Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).



5 / Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
5.1. Ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y cuidado de personas dependientes.	Fortalecer y mantener la red de servicios que favorezcan la conciliación y el cuidado de personas dependientes.	- Ayuntamientos - IASS - Cabildo	- Personas dependientes - Población con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar
5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.	Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	- Entidades comprometidas o interesadas con el METV - Cabildo	Entidades comprometidas o interesadas con el METV
5.3. Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.	Orientar sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombre en el mercado laboral.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género-CCOO - Cabildo	Representantes y delegados/as de trabajadoras y trabajadores
5.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	- Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Informar sobre cláusulas para incorporar en los convenios medidas dirigidas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	- Radio ECCA - Asociación de Mujeres JEFAS - Asociación de Mujeres MUTE - Femete - Fepeco - CEOE - Fundación ADECCO - Quirón - TITSA - Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades privadas y públicas

5 / Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
5.5. Asesoramiento a representantes legales de trabajadoras/ es y delegadas/os sindicales, así como al personal de recursos humanos de las empresas, para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que mejoren el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.	▪ Orientar a las partes implicadas en la negociación colectiva sobre las posibles cláusulas a incluir en la negociación colectiva que eviten la presencia de obstáculos para el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo.	▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ Cabildo (CIIADG)	▪ Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas ▪ Representantes legales de trabajadoras/es ▪ Delegadas/os sindicales
5.6. Formación a equipos de Servicios de Orientación e Inserción Laboral y Agencias de Colocación para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.	▪ Asegurar una orientación libre de sesgos de género.	▪ Fundación Adecco ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Profesionales de servicios de orientación e inserción laboral ▪ Profesionales de agencias de colocación
5.7. Asesoramiento a equipos técnicos municipales que diseñen políticas de empleo.	▪ Orientar a los profesionales que diseñan las políticas de empleo en las corporaciones municipales sobre la inclusión de la perspectiva de género en su labor profesional.	▪ Cabildo (CIIADG)	▪ Personal técnico de ayuntamientos
5.8. Información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.	▪ Informar sobre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.	▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas ▪ Personal de los servicios técnicos de orientación laboral ▪ Profesionales de asesorías laborales ▪ Profesionales de agencias de colocación



5 / Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
5.9. Campaña de sensibilización sobre el valor del empleo femenino.	▪ Poner en valor el trabajo que realizan las mujeres en el mercado laboral. ▪ Reforzar la concepción del salario de las mujeres como un ingreso al núcleo familiar y no como un salario complementario y secundario.	▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ Asociación de Mujeres JEFAS ▪ Asociación de Mujeres MUTE ▪ Femete ▪ Fepeco ▪ Fundación Adecco ▪ CEOE ▪ Quirón ▪ TITSA ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Mujeres ▪ Personal de los servicios técnicos de orientación laboral ▪ Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas ▪ Sindicatos ▪ Profesionales de asesorías laborales ▪ Población en general
5.10. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	▪ Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	▪ Cabildo	▪ Entidades privadas
5.11. Creación de incentivos a la contratación de mujeres en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas.	▪ Motivar a las empresas para que realicen contrataciones a mujeres.	▪ Cabildo	▪ Entidades privadas

5 / Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
5.12. Establecimiento de convenios de colaboración para acceso y mantenimiento al mercado laboral de las mujeres.	- Facilitar la contratación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. - Establecer cauces de colaboración entre la administración local y el tejido empresarial.	- Femete - Fepeco - CEOE - Cabildo	Entidades privadas
5.13. Estudio pormenorizado para analizar cuáles son las dificultades que encuentran las mujeres (como grupo social) en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en los sectores en los que están infrarrepresentadas.	- Realizar un análisis sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. - Proyectar actuaciones futuras si de la información recabada se desprende que es necesario.	- FGULL - ULL - Femete - Fepeco - CEOE - Cabildo	Entidades públicas y privadas



6 Permanencia y recrudescimiento de la desigualdad retributiva

Causas

- No se tienen en consideración las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea sobre la erradicación de la desigualdad retributiva, al no ser un objetivo prioritario a solventar.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones están influenciados por estereotipos que generan un mayor valor social al trabajo desempeñado por los hombres en el mercado laboral que al desempeñado por las mujeres.
- La desigualdad retributiva no es una prioridad en la negociación colectiva.
- La falta de corresponsabilidad y la vinculación directa de las mujeres como principales responsables de la conciliación, condicionan su promoción interna y la posibilidad de acceder a complementos retributivos que aumenten su salario.

Efectos

- Consecuencias negativas para las mujeres (menor cotización a la seguridad social, menores prestaciones por desempleo, menores prestaciones por jubilación, etc.).
- Presencia de discriminación indirecta sobre las mujeres que están en el mercado laboral.
- Perpetuación de la segregación tanto horizontal como vertical.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 5. Transversalidad de género.
Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Artículo 29. Calidad en el empleo.

Objetivos de la intervención

- Facilitar la comprensión del concepto de 'desigualdad retributiva' para que las partes implicadas puedan definir acciones que garanticen una política retributiva igualitaria.
- Elaborar materiales con indicaciones prácticas que facilite una intervención encaminada a promover la igualdad retributiva.
- Reconocer a las entidades que tengan una política retributiva igualitaria.

Impacto deseado para el 2017

Si se detectara la existencia de desigualdad retributiva en las entidades comprometidas con el METV, el impacto deseado será:

- Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.	- Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha de las actuaciones enmarcadas en el problema nº 6. - Valorar la pertinencia de las citadas acciones.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV
6.2. Recopilación y/o elaboración de información y materiales que incidan positivamente en la eliminación de la desigualdad retributiva.	- Buscar y recolectar materiales sobre desigualdad retributiva. - Informar sobre las recomendaciones de la OIT y la UE sobre desigualdad retributiva a los agentes implicados. - Aportar claves para incluir en la negociación colectiva actuaciones tendentes a la erradicación de las desigualdades retributivas.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Cabildo	- Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas - Representantes legales de trabajadoras/es - Delegadas/os sindicales
6.3. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género.	- Facilitar la comprensión del concepto de la desigualdad retributiva y de los factores que intervienen en ella. - Dotar de estrategias para conseguir una política retributiva igualitaria a través de la negociación colectiva.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Cabildo	- Representantes legales de trabajadoras/es - Delegadas/os sindicales



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
6.4. Asesoramiento a las entidades sobre el procedimiento a seguir para valorar si están favoreciendo o no la desigualdad retributiva.	- Favorecer que las entidades conozcan si tienen una política retributiva desigual o no. - Implicar a las entidades en las soluciones a este problema.	Cabildo (CIIADG)	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas
6.5. Creación de un premio/distintivo de buena práctica a las entidades que tengan una política retributiva igualitaria.	Reconocer a las empresas para que pongan en marcha medidas positivas que garanticen una política retributiva igualitaria.	- Ayuntamientos - Cabildo	Entidades públicas y privadas

7 Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica

Causas

- La socialización diferencial de género influye en las decisiones respecto a la formación y desarrollo de carrera profesional, alejando a las mujeres de la rama técnica.
- Existen sesgos de género en los servicios de orientación de los entornos educativos.
- La invisibilidad de referentes femeninos genera que las mujeres no se identifiquen con las profesiones técnicas.
- Los procesos de selección de personal no son objetivos y están mediatizados por los estereotipos y roles de género produciendo, en ocasiones, que las profesiones de estas ramas no sean elegidas por mujeres aunque tengan vocación.

Efectos

- Segregación del mercado laboral.
- Perpetuación de los roles y estereotipos de género.
- Ausencia de mujeres en ocupaciones con remuneraciones altas y con futuro.
- Ausencia de referentes femeninos en las profesiones vinculadas a las ramas técnicas.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.**
Artículo 1. Principios.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 15. Principio de igualdad en la educación.
Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.
Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos de la intervención

- Visibilizar y valorar las aportaciones de las mujeres en ramas técnicas.
- Promover actitudes proactivas en mujeres hacia los estudios y profesiones de ramas técnicas.
- Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.
- Motivar la creación de escuelas coeducativas.
- Contribuir a la reducción de la brecha digital de género.

Impacto deseado para el 2017

- Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
7.1. Asesoramiento a grupos de trabajo de profesionales de la educación para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en intervención coeducativa en el medio escolar.	- Asesorar y orientar a los centros educativos que quieran incorporar en el proyecto educativo de centro o en la Programación Anual la intervención coeducativa. - Facilitar orientación a los centros educativos que quieran poner en marcha actuaciones que favorezcan la igualdad entre ambos sexos.	Cabildo (CIADG)	Centros educativos
7.2. Creación de un premio a escuelas coeducativas.	Incentivar a los centros educativos para que elaboren y pongan en marcha acciones de coeducación.	- Ayuntamientos - Cabildo	Centros educativos
7.3. Formación en igualdad de género dirigida a la comunidad educativa.	- Sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Estimular el incremento de mujeres en estudios de ramas técnicas.	- ULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Profesorado, en especial de Bachillerato y Formación Profesional - Alumnado - Madres y padres - Orientadoras/es de centros educativos
7.4. Campaña de sensibilización para la elección vocacional igualitaria incluyendo el uso de las TIC.	- Dar claves para una orientación y motivación vocacional libre de sesgos de género. - Potenciar la elección de estudios técnicos entre el alumnado femenino.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Casas de Juventud - Profesorado - Alumnado - Madres y padres - Orientadoras/es de centros educativos

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
7.5. Recopilación y difusión de materiales sobre orientación profesional con enfoque de género.	- Aportar pautas que garanticen una orientación educativa igualitaria. - Informar sobre las opciones de estudio atendiendo a la socialización diferencial de género.	- Ayuntamientos - Cabildo	Orientadoras/es de centros educativos
7.6. Encuentros entre alumnado y mujeres profesionales de ramas técnicas.	- Visibilizar a mujeres que desempeñan profesiones de la rama técnica. - Mostrar referentes femeninos al alumnado de ramas técnicas. - Promover la creación de redes de mujeres tecnólogas.	- Femete - Fepeco - ULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Alumnado de ramas técnicas - Tecnólogas y científicas
7.7. Apoyo dirigido al alumnado femenino que cursa grados técnicos como medida preventiva de abandono de los estudios	Evitar el abandono de las alumnas que cursan grados técnicos.	- ULL - Cabildo	Alumnado femenino de grados técnicos
7.8. Estudio comparativo sobre el abandono de mujeres y hombres en los estudios de ramas técnicas.	- Conocer datos cuantitativos sobre los índices de mantenimiento y abandono de los estudios de ramas técnicas. - Conocer las causas del abandono de mujeres y hombres.	- FGULL - ULL - Cabildo	Instituciones y profesionales relacionados con la enseñanza
7.9. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de la rama técnica donde exista infrarrepresentación femenina.	- Facilitar entre las alumnas el conocimiento práctico de profesiones relacionadas con la rama técnica. - Promover la diversificación profesional de las mujeres.	Cabildo	Alumnado femenino de 2º y 3º de ESO



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
7.10. Sensibilización y formación al profesorado universitario de las ramas técnicas.	Sensibilizar, concienciar y formar al profesorado universitario incidiendo en las dificultades con las que se encuentran las alumnas durante la realización de los estudios y en el acceso y mantenimiento en el empleo.	- ULL - Cabildo	Profesorado universitario
7.11. Celebración de Campamentos para la elección académica.	Motivar a las alumnas hacia la elección de estudios de la rama técnica.	- Femete - Fepeco - FGULL - ULL - Cabildo	Alumnas de 2º y 3º de ESO
7.12. Convenios de colaboración con empresas de ramas técnicas para prácticas de alumnas.	- Facilitar la adquisición de experiencia práctica de las alumnas de ramas técnicas en sus ámbitos de estudio. - Motivar la contratación de mujeres en ramas técnicas.	- Femete - Fepeco - FGULL - ULL - Cabildo	Alumnas de ramas técnicas

8 Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud

Causas

- La socialización diferencial de género influye en las decisiones respecto a la formación y desarrollo de la carrera profesional, generando que los hombres perciban en menor medida algunas profesiones sociales, jurídicas y de la salud como una opción.
- Existen sesgos de género en los servicios de orientación de los entornos educativos.
- Los procesos de selección de personal no son objetivos y están mediatizados por los estereotipos y roles de género produciendo, en ocasiones, que las profesiones de estas ramas no sean elegidas por hombres aunque tengan vocación.

Efectos

- Segregación del mercado laboral.
- Perpetuación de los roles y estereotipos de género en el mercado laboral.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.**
Artículo 1. Principios.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 15. Principio de igualdad en la educación.
Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.
Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivos de la intervención

- Promover actitudes proactivas en hombres hacia los estudios y profesiones vinculadas al cuidado y atención social.
- Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.
- Motivar la creación de escuelas coeducativas.

Impacto deseado para el 2017

- Que aumente la presencia de alumnos en los Grados de Enfermería (Ciencias de la Salud), Trabajo Social (Ciencias Sociales) y Relaciones Laborales (Ciencias Jurídicas).

NOTA: Se han elegido estos tres grados atendiendo a los datos de matrículas del año 2011/2012 del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL, por ser tres de los grados que presentan mayor distancia entre hombres y mujeres dentro de cada una de las ramas donde los hombres se encuentran infrarrepresentados. En este sentido los datos arrojan que los hombres son el 21,65% del alumnado de Enfermería, el 14,23% del alumnado de Trabajo Social y el 31,30% del alumnado de Relaciones Laborales.



8 / Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
8.1. Asesoramiento a grupos de trabajo de profesionales de la educación para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en intervención coeducativa en el medio escolar.	- Asesorar y orientar a los centros educativos que quieran incorporar en el proyecto educativo de centro o en la Programación Anual la intervención coeducativa. - Facilitar orientación a los centros educativos que quieran poner en marcha actuaciones que favorezcan la igualdad entre ambos sexos.	Cabildo (CIADG)	Centros educativos
8.2. Creación de un premio a escuelas coeducativas.	Incentivar a los centros educativos para que elaboren y pongan en marcha acciones de coeducación.	Cabildo	Centros educativos
8.3. Formación en igualdad de género dirigida a la comunidad educativa.	Sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- ULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Profesorado, en especial de Bachillerato y F. Profesional - Alumnado - Madres y padres - Orientadoras/es de centros educativos
8.4. Campaña de sensibilización para la elección vocacional igualitaria incluyendo el uso de las TIC.	Dar claves para una orientación y motivación vocacional libre de sesgos de género.	Cabildo	- Casas de Juventud - Profesorado - Alumnado - Madres y padres - Orientadoras/es de c. educativos
8.5. Recopilación y difusión de materiales sobre orientación profesional con enfoque de género.	- Aportar pautas que garanticen una orientación educativa igualitaria. - Informar sobre las opciones de estudio atendiendo a la socialización diferencial de género.	Cabildo	Orientadoras/es de centros educativos

8 / Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
8.6. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de las ramas tradicionalmente feminizadas, donde exista infrarrepresentación masculina.	Facilitar el conocimiento práctico de profesiones históricamente feminizadas.	Cabildo	Alumnado masculino de 2º y 3º de ESO
8.7. Celebración de Campamentos para la elección académica.	Vivenciar el desarrollo de tareas de cuidado realizando actividades vinculadas a profesiones del ámbito social y sanitario.	- Cáritas - Cruz Roja - Coordinadora de personas con discapacidad física - MCapaz - Quirón - FGULL - ULL - Cabildo	Alumnos de 2º y 3º de ESO



9 Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de Violencia de Género

Causas

- Se siguen reproduciendo modelos familiares patriarcales.
- El ideal romántico de nuestra cultura que define lo que significa enamorarse desarrolla creencias e imágenes idealizadas en torno al amor.
- Los productos culturales (publicidad, literatura, cine, teatro...) transmiten los roles y estereotipos de género que mantienen las relaciones de poder entre mujeres y hombres.
- Se destinan pocos recursos a la prevención de la violencia de género.
- No existen protocolos específicos de actuación ante casos de violencia de género en los centros educativos.

Efectos

- Aceptación, normalización, justificación y tolerancia de comportamientos y conductas sexistas, violentas y de abuso en las relaciones de pareja.
- Dificultades para establecer relaciones sanas e igualitarias.
- Ausencia de instrumentos de intervención en los centros educativos.

Normativa

- **Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.**
Artículo 16. Formación.
Artículo 17. Prevención en el ámbito educativo.
Artículo 20. Desarrollo y fomento de actividades preventivas.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.
Artículo 6. Fomento de la igualdad.
Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.**
Artículo 1. Principios.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

Objetivos de la intervención

- Prevenir las situaciones de violencia de género en la población joven.
- Promover relaciones igualitarias entre la población joven.

- Informar sobre cómo identificar los indicadores de violencia de género en la población adolescente y joven.
- Dar a conocer los servicios y recursos existentes en materia de igualdad y violencia de género.

Impacto deseado para el 2017

- Atendiendo al enunciado del problema, el impacto deseado debería ser *que disminuya la solicitud de asistencia por parte de mujeres menores en los recursos gestionados por el IASS.*
Sin embargo, será necesario esperar a los resultados que arroje el estudio indicado en la acción 9.1. para conocer los motivos del aumento de las citadas solicitudes, ya que se desconoce si se debe a un mayor conocimiento de los

recursos y servicios, a una mayor y mejor identificación de los indicadores de violencia de género o a un aumento de las situaciones de violencia de género. Por lo tanto, en el caso de que el aumento se deba a los dos primeros motivos mencionados el problema dejaría de ser entendido como tal, ya que pasaría a ser que *“las mujeres jóvenes están sufriendo situaciones de violencia de género y se reconocen como mujeres que viven una situación de violencia de género”*.

9 / Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de Violencia de Género

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
9.1. Estudio sobre las causas del aumento de las solicitudes de atención de las mujeres menores en los recursos de violencia de género de la Red del IASS.	Conocer porqué hay un aumento de mujeres menores que solicitan atención en recursos especializados en violencia de género en la isla de Tenerife.	- FGULL - ULL - Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Instituciones, entidades y población interesada
9.2. Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...).	- Prevenir actitudes sexistas en la población joven. - Ofrecer a las y los jóvenes claves para identificar actitudes de control. - Facilitar herramientas para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia género en la población adolescente y joven. - Informar sobre los servicios y recursos.	- Asociaciones de mujeres - Asociación Hombres por la Igualdad - Ayuntamientos - Cabildo	- Adolescentes y jóvenes - Profesorado de secundaria - Madres y Padres - Orientadoras/es de centros educativos
9.3. Asesoramiento afectivo-sexual con perspectiva de género.	Orientar en materia afectivo-sexual.	- Ayuntamientos - Cabildo (CIADJ)	Jóvenes
9.4. Sensibilización y formación en materia de relaciones afectivo-sexuales.	Educar y sensibilizar para una vivencia de la sexualidad saludable, responsable, placentera y basada en decisiones personales.	- Asociaciones de mujeres - Asociación Hombres por la Igualdad - Asociación Algarabía - Ayuntamientos - Cabildo	Adolescentes y jóvenes



9 / Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de Violencia de Género

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
9.5. Apoyo y orientación para la elaboración de un protocolo para la prevención de la violencia de género en el entorno educativo.	Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención de la violencia de género en los centros educativos.	- Ayuntamientos - Cabildo	Centros educativos
9.6. Elaboración del protocolo de acoso escolar on-line, incorporando de manera diferenciada la violencia de género.	Ofrecer una herramienta a los centros escolares para gestionar de manera efectiva los casos de acoso escolar on-line.	- FGULL - Cabildo	Centros educativos
9.7. Asesoramiento especializado para prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones en la población adolescente y joven.	Ofrecer orientación a profesionales para la prevención de la violencia de género en la población adolescente y joven.	- Ayuntamientos. - Cabildo (CIIADG y CIIADJ)	Profesionales que trabajan con población adolescente y joven
9.8. Formación en materia de igualdad y violencia de género a: - Profesorado de la Facultad de Educación. - Alumnado del Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas. - Alumnado de cursos de postgrado de la Facultad de Educación.	- Sensibilizar y concienciar de la necesidad de incluir la perspectiva de género en la práctica docente. - Aportar estrategias y recursos formativos en materia de igualdad y violencia de género para aplicar en espacios socioeducativos con población de distintas edades.	- ULL - Cabildo	- Profesorado universitario - Alumnado de estudios relacionados con la educación
9.9. Difusión y continuación de las actuaciones enmarcadas en el Programa enREDatesinmachismo.	- Promover el conocimiento del Programa enREDatesinmachismo. - Acercar a la población joven, a través de las redes, claves para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia de género.	Cabildo	Población joven

9 / Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de Violencia de Género

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
9.10. Estudio sobre redes sociales y sexismo entre la población joven.	- Identificar la existencia de conductas sexistas entre la población joven para proyectar futuras intervenciones. - Conocer si los agentes socializadores relacionados con población juvenil identifican las conductas de riesgo de violencia de género.	- FGULL - ULL - Cabildo	Comunidad educativa
9.11. Sensibilización, información y formación para la promoción de relaciones igualitarias a través de las redes sociales.	- Prevenir actitudes sexistas y situaciones de violencia de género entre la población joven. - Utilizar las redes sociales para motivar relaciones igualitarias.	- FGULL - Cabildo	- Jóvenes - Madres y padres - Profesionales interesados - Profesorado
9.12. Formación en materia de prevención de la violencia de género destinada a hombres jóvenes.	- Reflexionar sobre la (de)construcción de las relaciones de poder. - Dar pautas para establecer relaciones igualitarias.	- Asociación Hombres por la igualdad - Ayuntamientos - Cabildo	Hombres jóvenes
9.13. Convocatoria de premios a proyectos presentados por jóvenes para la prevención de la violencia de género.	- Financiar los proyectos premiados. - Incentivar la implicación y participación de colectivos de jóvenes en la problemática social de la violencia de género.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Asociaciones juveniles - Alumnado de centros educativos - Alumnado de la universidad
9.14. Atención especializada a través del Servicio Insular de la Mujer.	- Ofrecer intervención multidisciplinar especializada a víctimas de violencia de género. - Brindar una atención personalizada a las víctimas de agresiones sexuales.	- IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres y menores en situación de violencia de género



10 Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas

Causas

- Las mujeres en situación de violencia de género suelen sufrir aislamiento social, lo que dificulta su (re)inserción.
- En ocasiones, el daño psicológico y/o físico de estas mujeres es tal que impide su adecuado desarrollo personal y laboral.
- El agresor ejerce control económico, incluso, de los ingresos propios de la mujer.
- Un alto índice de mujeres atendidas en la red del IASS tienen una baja cualificación profesional.

Efectos

- Baja autoestima.
- Dificultad de acceso a una vida independiente.
- Dependencia de los recursos públicos.

Normativa

- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
Artículo 27. Ayudas sociales.
Artículo 28 Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.
Artículo 32 Planes de colaboración.
- *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.*
Artículo 15. Información.
Artículo 38. Formación e inserción laboral.
Artículo 39. Fondo de Emergencia.

Objetivos de la intervención

- Promover la inserción socio-laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.
- Apoyar a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género en su proceso de desarrollo personal y social.

Impacto deseado para el 2017

- Que al menos un 20% de las mujeres que participen de las acciones mejoren sus posibilidades de inserción socio laboral.

**10 / Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS)
se encuentran en graves dificultades económicas**

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
10.1. Inclusión como criterio de priorización en el acceso a las escuelas infantiles de titularidad pública, ludotecas, comedores... la situación de violencia de género.	- Garantizar el acceso de los y las menores a escuelas infantiles, comedores, ludotecas... de gestión pública. - Facilitar la (re)inserción socio laboral de estas mujeres.	- Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género
10.2. Información sobre la normativa a las entidades competentes en materia de viviendas sociales.	Informar sobre la normativa vigente relacionada con el acceso de mujeres en situación de violencia de género a una vivienda social.	- Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Equipos de profesionales que trabajen en el ámbito de vivienda pública
10.3. Apoyo para la formación de mujeres en situación de violencia de género.	Proporcionar una ayuda económica a mujeres en situación de violencia de género para que mejoren su formación.	- Radio ECCA - FGULL - IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género
10.4. Formación para el desarrollo del potencial personal de mujeres que sufren o han sufrido situaciones de violencia de género.	- Crear un espacio para el desarrollo personal y grupal de las mujeres participantes. - Elevar y fortalecer la autoestima de las mujeres para su mejor incorporación a los distintos espacios de la vida pública.	- Asociaciones de mujeres - Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género
10.5. Apoyo a las entidades públicas y privadas sobre medidas a adoptar en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa en materia de violencia de género.	Incentivar a las entidades públicas y privadas para que tomen medidas que atiendan a la violencia de género en el marco de la RSC.	- CEOE - Femete - Fepeco - TITSA - Quirón - Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Entidades públicas y privadas



10 / Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
10.6. Itinerarios personalizados de inserción dirigidos a mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género.	Promover la participación de mujeres en situación de violencia de género en itinerarios personalizados de inserción en recursos que ya los oferten.	- Cáritas - Cruz Roja - Ataretaco - Afedes - Radio ECCA - Coordinadora de personas con discapacidad física - MCapaz - Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género
10.7. Ayudas económicas de emergencia para víctimas de violencia de género.	Dar cobertura de necesidades económicas en situaciones de emergencia.	- IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género
10.8. Acogimiento residencial para víctimas de violencia de género.	Ofrecer recursos alojativos para víctimas de violencia de género y personas a cargo (DEMA-CAI, Casas de Acogida y Pisos Tutelados).	- IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género
10.9. Establecimiento de convenios con empresas para la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género.	- Favorecer la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género. - Promover la autonomía personal y económica de mujeres en situación de violencia de género.	- IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género

11 Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Causas

- Se hace un uso sexista y androcéntrico del lenguaje y se presentan en los medios de comunicación y en los productos culturales los modelos de mujeres y de hombres en el marco de lo que se ha establecido como 'norma'.
- La parte creadora así como la contratante no se identifican como generadoras de desigualdades.
- La creación y producción artística e intelectual así como los espacios de poder en las industrias culturales se caracterizan por la baja representación femenina y/o una menor valoración de las aportaciones realizadas por mujeres.
- En general, el público no cuenta con la formación necesaria para realizar un análisis crítico que le ayude a detectar las desigualdades de género.

Efectos

- Identificación del ámbito privado con lo femenino y del público con lo masculino, alejando a las mujeres de este último, lugar donde se experimenta la responsabilidad y reconocimiento externo.
- Perpetuación de la violencia machista.
- Refuerzo de la socialización diferencial de género.
- Dificultad para consolidar prácticas coeducativas.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.
Artículo 41. Igualdad y publicidad.
- **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.

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

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

- **Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad**

Artículo 3. Publicidad ilícita.

- **Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional**

Artículo 3. Requisitos de las campañas institucionales de publicidad y de comunicación.

Objetivos de la intervención

- Contribuir a la (de)construcción de los roles y estereotipos de género.
- Promover la creación de productos culturales que atiendan y respeten el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Visibilizar y promocionar a mujeres creadoras y promotoras de cultura.

Impacto deseado para el 2017

- En el caso del problema nº 11 el impacto se medirá a partir de los resultados obtenidos de la ejecución de cada una de las acciones, ya que ni el Cabildo Insular de Tenerife ni el resto de entidades comprometidas tienen competencias suficientes para incidir de manera directa sobre el problema. En cualquier caso promoverán acciones que remuevan los obstáculos para la deconstrucción de los roles y estereotipos de género en la publicidad, literatura, cine, televisión, música, webs....



11 / Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
11.1. Revisión del lenguaje de toda la documentación interna y externa de las entidades comprometidas con el METV.	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos generados en las entidades comprometidas con el METV tanto internos como externos.	Entidades comprometidas con el METV	- Entidades comprometidas con el METV - Población en general
11.2. Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas que respeten el principio de igualdad y fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las campañas de información, sensibilización o publicidad que se realicen desde las entidades comprometidas con el METV.	Asegurar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las campañas de diversa índole.	Entidades comprometidas con el METV	- Entidades comprometidas con el METV - Población en general
11.3. Asesoramiento a entidades públicas y privadas sobre comunicación interna y externa inclusiva y no sexista (campañas informativas, publicitarias, de sensibilización, etc.).	Ofrecer información a las personas y/o entidades solicitantes sobre la elaboración de campañas publicitarias que fomenten la igualdad y eviten la reproducción de roles y estereotipos de género.	Cabildo (CIIADG)	- Ayuntamientos - Empresas públicas y privadas - Fundaciones, ONG, Asociaciones, Colegios Profesionales - Organizaciones políticas - Federaciones y asociaciones empresariales - Sindicatos - Otras entidades
11.4. Creación de un listado de mujeres creadoras y productoras de cultura en sus diferentes modalidades.	- Visibilizar y promocionar a las mujeres creadoras y productoras de cultura. - Facilitar el conocimiento de mujeres creadoras y productoras de cultura por parte de posibles entidades interesadas en su contratación.	- Ayuntamientos - Cabildo	Mujeres creadoras y productoras de cultura en sus diferentes manifestaciones

11 / Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
11.5. Inclusión de la perspectiva de género en las programaciones culturales anuales de las administraciones locales.	Promover que en las programaciones culturales que se desarrollan desde los ayuntamientos se incluya el enfoque de género.	- Ayuntamientos - Cabildo	Población en general
11.6. Actividades de sensibilización para la (de)construcción de los estereotipos y roles de género.	- Despertar el espíritu crítico hacia la sociedad patriarcal en mujeres y hombres. - Identificar los roles y estereotipos de género que mantienen las relaciones de poder en los productos culturales.	- Asociaciones de mujeres - Asociación de Hombres por la Igualdad - Ayuntamientos - Cabildo	- Entidades públicas y privadas - Población en general
11.7. Exposición de productos culturales creados por mujeres.	Promocionar a mujeres creadoras de productos culturales.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Mujeres creadoras - Población interesada
11.8. Creación de un distintivo para el reconocimiento de actos culturales que integren como principio la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- Incentivar el desarrollo de actos culturales que favorezcan la igualdad. - Reconocer a las entidades y empresas que producen y gestionan productos culturales comprometidas con la igualdad.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Entidades públicas que desarrollen acciones culturales - Empresas culturales
11.9. Jornadas dirigidas a personas que se forman o trabajan en medios de comunicación para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional.	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a alumnado, profesorado y profesionales de los medios de comunicación.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Profesionales de los medios de comunicación - Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación



11 / Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
11.10. Formación a personas que trabajan en agencias de publicidad o estudiantes de ramas vinculadas al marketing y la publicidad para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional.	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a estudiantes, profesorado y profesionales del sector de la publicidad.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Profesionales de agencias de publicidad - Alumnado de estudios relacionados con la publicidad
11.11. Concurso de creación de productos culturales.	Premiar la creación de productos culturales que cuestionen la socialización diferencial de género.	Cabildo	- Alumnado de ciclos relacionados con la creación de productos culturales - Creadoras/es culturales
11.12. Difusión y muestra de la "Exposición de escritoras canarias".	- Conocer y valorar la literatura escrita por mujeres canarias. - Crear espacios de reflexión en torno a las desigualdades de género a partir de la obra de escritoras canarias.	- Asociaciones de mujeres - Cabildo	Entidades públicas y privadas
11.13. Representaciones itinerantes de productos culturales que atiendan a la (de)construcción de roles y estereotipos de género.	Reflexionar sobre los roles y estereotipos de género a través de la exhibición de productos culturales.	- Asoc. mujeres - Ayuntamientos - Cabildo	Población en general
11.14. Inclusión de los criterios de género en las actuaciones de la Red de Museos de la Corporación Insular.	Asegurar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en la actividad de la Red de Museos.	- Organismo Autónomo de Museos y Centros - Cabildo (CIIADG)	Organismo Autónomo de Museos y Centros
11.15. Recopilación y difusión de juegos educativos no sexistas.	Dar a conocer juegos donde se trasmitan valores no sexistas y se promueva una participación igualitaria.	- Asoc. mujeres - Ayuntamientos - Cabildo	Población en general

11 / Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
11.16. Inclusión en el boletín del CIIADG de un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a 'mujeres y cultura'.	Visibilizar a mujeres relevantes del ámbito de la cultura.	Cabildo (CIIADG)	Población en general
11.17. Elaboración de un material audiovisual sobre conceptos básicos en género.	Ofrecer el material a las entidades comprometidas con el METV para su uso en las diferentes acciones formativas que promuevan desde la organización interna.	- FGULL - Cabildo	Entidades comprometidas con el METV
11.18. Difusión y muestra de la "Exposición de mujeres científicas y tecnólogas".	- Mostrar referentes femeninos en ámbitos tradicionalmente masculinizados. - Reconocer las aportaciones de las mujeres en la construcción del conocimiento científico-tecnológico.	- Asociaciones de mujeres - FGULL - Cabildo	Población en general
11.19. Introducción de las aportaciones realizadas por las mujeres en las actividades que se realizan en los museos de Tenerife.	Reconocer la contribución de las mujeres en las actuaciones que se desarrollan en los museos de Tenerife.	- Ayuntamientos - Organismo Autónomo de Museos y Centros - Cabildo	Población en general
11.20. Reconocimiento a través de distintos medios a las entidades comprometidas con el METV que lleven a cabo una publicidad que contribuya a eliminar prejuicios y estereotipos de género.	Distinguir a las entidades comprometidas que se impliquen en el uso de un lenguaje e imagen no sexista e incluyente en su publicidad.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV



11 / Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
11.21. Formación teórica/práctica a profesionales de la animación sociocultural, para la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.	Aportar los conocimientos y herramientas necesarias a animadoras/es de distintos ámbitos (menores, mayores, personas con diversidad funcional, etc.) para el desarrollo de actividades que fomenten y sensibilicen sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- Asociaciones de mujeres - Ayuntamientos - Cabildo	Animadoras/es socioculturales
11.22. Formación teórica/práctica a profesionales del Trabajo Social, para la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.	Aportar los conocimientos y herramientas necesarias a profesionales del trabajo social que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.	- Colegio Oficial de Trabajo Social - Cabildo	Profesionales del trabajo social

12 Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad

Causas

- El proceso de socialización diferencial de género mantiene el reparto sexual del trabajo y refuerza la división entre el espacio público-masculino y el espacio privado-femenino.
- La existencia de barreras invisibles dificultan el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad y poder.
- La ausencia de corresponsabilidad tiene como consecuencia directa los usos de tiempos y espacios diferentes entre mujeres y hombres.
- Las políticas de las asociaciones administrativo-políticas no reflejan las necesidades y demandas de las mujeres.

Efectos

- Falta de motivación de las mujeres por el ámbito político.
- Ausencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- Escasez de referentes femeninos que implica que las mujeres no se identifiquen con el ejercicio del poder.

Normativa

- **Constitución Española.**
Artículo 9.
- **Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**
Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.
Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 64. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

Objetivos de la intervención

- Incentivar a las mujeres a participar de manera activa en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.
- Crear áreas de igualdad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales que no las tengan.
- Hacer visibles y dar valor a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad.

Impacto deseado para el 2017

- Que aumente la participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y en las organizaciones empresariales, especialmente en los cargos de responsabilidad.



12 / Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
12.1. Recogida de datos sobre la participación de mujeres y hombres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales de las entidades comprometidas con el METV, detallando los cargos que ocupan.	- Conocer datos cuantitativos sobre participación por sexo y cargo antes de iniciar el conjunto de acciones del problema nº 12 y al concluir el periodo de ejecución del METV. - Valorar el impacto de la puesta en marcha de las acciones recogidas para atender al problema nº 12.	- CEOE - Partido Socialista Obrero Español - Sí se puede - Izquierda Unida - Partido Popular - Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Cabildo	- CEOE - Partidos políticos que participan en el METV - Sindicatos que participan en el METV
12.2. Confección de materiales para la visibilización de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados en el ámbito administrativo-político y en las organizaciones empresariales (DVD, folletos, cuadernillos, exposiciones...).	- Visibilizar a mujeres que han formado y forman parte del poder político. - Dar a conocer referentes de mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.	- CEOE - Partido Socialista Obrero Español - Sí se puede - Izquierda Unida - Partido Popular - Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Ayuntamientos - Cabildo	- Centros educativos - Población en general

12 / Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
12.3. Formación en liderazgo y habilidades de gestión y comunicación para mujeres afiliadas a partidos políticos, asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	▪ Empoderar a las mujeres que pertenezcan a asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales. ▪ Motivar la promoción hacia cargos de responsabilidad de las mujeres que están en asociaciones administrativo-políticas y en organizaciones empresariales.	▪ CEOE ▪ Partido Socialista Obrero Español ▪ Sí se puede ▪ Izquierda Unida ▪ Partido Popular ▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Mujeres, especialmente jóvenes, de asociaciones administrativo-políticas ▪ Mujeres, especialmente jóvenes, de organizaciones empresariales
12.4. Encuentros de mujeres pertenecientes a diferentes formaciones políticas.	▪ Facilitar espacios para compartir experiencias. ▪ Reflexionar sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres que ocupan o desean ocupar cargos políticos.	▪ Partido Socialista Obrero Español ▪ Sí se puede ▪ Izquierda Unida ▪ Partido Popular ▪ Cabildo	▪ Mujeres afiliadas a partidos políticos ▪ Partidos políticos ▪ Población en general
12.5. Estudio de representación y participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	▪ Estudiar cuáles son los obstáculos con que se encuentran las mujeres para acceder a cargos de máxima responsabilidad dentro de las entidades implicadas.	▪ CEOE ▪ Partido Socialista Obrero Español ▪ Sí se puede ▪ Izquierda Unida ▪ Partido Popular ▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ FGULL ▪ ULL ▪ Cabildo	▪ Partidos políticos ▪ Sindicatos ▪ Organizaciones empresariales



12 / Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
12.6. Sensibilización en partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales (folletos, guías...).	Ofrecer indicaciones para garantizar la promoción de las mujeres en el seno de las organizaciones políticas, sindicales y empresariales.	- CEOE - Partido Socialista Obrero Español - Sí se puede - Izquierda Unida - Partido Popular - Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Cabildo	Organizaciones políticas, sindicales y empresariales
12.7. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre el tratamiento de las mujeres en cargos de responsabilidad.	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación
12.8. Inclusión en el boletín del CIIADG de un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a 'mujeres y participación social y política'.	Visibilizar a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo (CIIADG)	Población en general

12 / Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
12.9. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación sobre la participación social y política en clave de género (jornadas, formación específica a mujeres...).	▪ Motivar a las mujeres a participar activamente en las asociaciones administrativo-políticas. ▪ Remover los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para mantenerse y para ejercer la participación activa en el seno de estas asociaciones.	▪ Partido Socialista Obrero Español ▪ Sí se puede ▪ Izquierda Unida ▪ Partido Popular ▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ Cabildo	▪ Mujeres, especialmente jóvenes ▪ Asociaciones de carácter administrativo-político ▪ Población en general
12.10. Creación de áreas de igualdad en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales en las que aún no estén fundadas.	▪ Promover la creación de áreas de igualdad en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	▪ Cabildo	▪ Asociaciones administrativo-políticas ▪ Organizaciones empresariales
12.11. Realización de actividades formativas sobre habilidades y actitudes, entre otras, para el liderazgo, para hablar en público, empoderamiento personal, autoafirmación y asertividad.	▪ Facilitar el aprendizaje de habilidades y actitudes para el empoderamiento personal y colectivo.	▪ Cabildo	▪ Niñas ▪ Mujeres jóvenes ▪ Casas de juventud ▪ Centros educativos



13 Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo

Causas

- Existe una orientación con sesgo de género por parte de los agentes socializadores (familia, escuela, medios de comunicación...) que influye en la práctica deportiva.
- El valor social otorgado al deporte masculino es mayor al otorgado al femenino y esto genera, entre otras cosas, una falta de patrocinio privado para las deportistas, un tratamiento desigual en los medios de comunicación y salarios diferentes.
- Las mujeres abandonan el mundo deportivo por la falta de motivación y proyección futura.

Efectos

- Invisibilidad del deporte femenino en los medios de comunicación.
- Ausencia de mujeres en los órganos de representación deportivos.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007. 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**
Artículo 29. Deportes.
Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.
Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 64. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.
Artículo 65. Imagen de las mujeres y de los hombres.
Artículo 66. Medios de comunicación social.
- **Ley 8/1997, de 9 de julio, Canaria del Deporte.**
Artículo 3. Colectivos de atención especial.
Artículo 9. Competencias de los Cabildos Insulares.
Artículo 10 Competencias de los ayuntamientos canarios.

Objetivos de la intervención

- Visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo.
- Favorecer una práctica deportiva igualitaria.
- Promover la puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los clubes y federaciones deportivas de Tenerife.
- Apoyar a mujeres deportistas de élite.

Impacto deseado para el 2017

- En el caso del problema nº 18 el impacto se medirá a partir de los resultados obtenidos de la ejecución de las acciones, ya que ni el Cabildo Insular de Tenerife ni el resto de entidades comprometidas tienen competencias suficientes para incidir de manera directa sobre el problema. En cualquier caso promoverán acciones que remuevan los obstáculos para la participación igualitaria de mujeres y hombres tanto en la práctica deportiva como en la gestión y en los espacios de toma de decisiones.

13 / Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
13.1. Recogida de datos con la variable sexo en las inscripciones de participación en las diferentes modalidades deportivas ofertadas en las escuelas municipales.	Garantizar la recogida de datos desagregada por sexo para su uso en posteriores estudios o para programar actuaciones futuras en su caso.	- Ayuntamientos - Cabildo	- Entidades interesadas - Población en general
13.2. Estudio y análisis sobre los deportes ofertados en las escuelas municipales y participación por sexo en cada uno de ellos.	Conocer la participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas municipales para proyectar actuaciones futuras en su caso.	- FGULL - ULL - Ayuntamientos - Cabildo	- Entidades interesadas - Población en general
13.3. Formación en materia de igualdad al profesorado de educación física de los centros educativos.	- Concienciar sobre las desigualdades de género en el ámbito deportivo. - Facilitar herramientas para que pongan en práctica una metodología didáctica no sexista y ejerzan una orientación deportiva igualitaria.	- Ayuntamientos - Cabildo	Profesorado de educación física
13.4. Realización de un análisis con enfoque de género a partir de la recopilación de noticias de las secciones deportivas de medios de comunicación a nivel insular.	- Visibilizar el tratamiento desigual del deporte femenino y masculino. - Sensibilizar a profesionales de los medios sobre el tratamiento diferencial que se da en las noticias deportivas.	- FGULL - ULL - Cabildo	Profesionales de medios de comunicación
13.5. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre el tratamiento igualitario de hombres y mujeres deportistas.	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en el ámbito deportivo.	Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
13.6. Subvención a federaciones y clubes deportivos que fomenten la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.	Apoyar a las federaciones y clubes deportivos que se comprometan con la igualdad de oportunidades.	Cabildo	Federaciones y clubes deportivos
13.7. Inclusión en el boletín del CIIADG de un apartado y/o hacer un número especial dedicado a 'mujeres y deporte'.	Visibilizar a mujeres del ámbito deportivo.	Cabildo (CIIADG)	Población en general
13.8. Inclusión de un espacio sobre igualdad en la formación dirigida a los equipos técnicos y directivos del ámbito del deporte.	Poner de manifiesto las discriminaciones que se dan en los deportes.	- ACAGEDE - Ayuntamientos - Cabildo	Equipos técnicos y directivos de club y federaciones
13.9. Encuentros sobre 'Género y Deporte' (jornadas, seminarios, mesas redondas...).	- Reflexionar sobre la participación en la práctica y la gestión deportiva de hombres y mujeres. - Visibilizar a mujeres del ámbito deportivo.	- ACAGEDE - Ayuntamientos - Cabildo	- Profesionales del ámbito deportivo de entidades públicas y privadas - Población interesada
13.10. Elaboración de soportes publicitarios sobre 'deporte femenino' para exponer en las entidades comprometidas con el METV.	Visibilizar la presencia de mujeres deportistas.	- ACAGEDE - TITSA - Ayuntamientos - Cabildo	Población en general
13.11. Patrocinio de mujeres deportistas y/o clubes deportivos femeninos, especialmente, en deportes donde se encuentren infrarrepresentadas.	Ofrecer apoyo a mujeres deportistas o clubes deportivos femeninos.	- Entidades comprometidas con el METV - Cabildo	- Mujeres deportistas - Clubes deportivos femeninos

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
13.12. Formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en escuelas deportivas municipales y servicios de deportes.	▪ Dar claves a monitoras/es deportivas/os sobre el ejercicio de una práctica deportiva igualitaria.	▪ ACAGEDE ▪ ULL ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Monitores/as deportivos/as
13.13. Apoyo económico a mujeres que quieran formarse como entrenadoras o árbitras en las distintas modalidades deportivas.	▪ Promover la figura de entrenadoras y árbitras en distintas modalidades deportivas.	▪ ACAGEDE ▪ Cabildo	▪ Mujeres



14 Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayormente en las mujeres

Causas

- No se socializa en la corresponsabilidad.
- No existe un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre las y los miembros del núcleo familiar/hogares.
- Se continúa asignando en la socialización el rol de cuidado mayoritariamente a las mujeres.
- Se da escaso valor y reconocimiento social al trabajo doméstico y de cuidado.
- Los modelos de masculinidad tradicional no favorecen la asunción de las tareas domésticas y de cuidado por parte de los hombres.
- Los hombres, mayoritariamente, no han asumido su parte de responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.
- Las políticas de conciliación no han tenido el impacto deseado hacia la corresponsabilidad.
- Insuficiencia de recursos públicos destinados al cuidado de personas dependientes (menores, personas con diversidad funcional, personas mayores dependientes...).

Efectos

- Sobrecarga de trabajos que recaen en las mujeres perjudicando seriamente su salud.
- Existencia de desigualdades en el ámbito del empleo, la formación, la participación ciudadana, el tiempo de ocio, etc.
- Mayormente son las mujeres las que se siguen acogiendo a las medidas de conciliación.
- La mayoría de los hombres no disfrutan de los beneficios que tiene el mundo de los afectos y de cuidado.
- Sobrerrepresentación de las mujeres en la población inactiva.
- Obstáculos a la inserción laboral y mantenimiento del empleo de las mujeres.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.
Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.
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 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.
Artículo 40. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
Artículo 41. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.**
Artículo 12. Participación de las Entidades Locales.

Objetivos de la intervención

- Generar actitudes pro-activas hacia la asunción individual y colectiva de las responsabilidades domésticas y de cuidado.
- Favorecer la puesta en marcha de medidas y/o creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a hombres y mujeres.

Impacto deseado para el 2017

- En el caso del problema nº 14 el impacto se medirá a partir de los resultados obtenidos de la ejecución de las acciones, ya que ni el Cabildo Insular de Tenerife ni el resto de entidades comprometidas tienen competencias suficientes para incidir de manera directa sobre el problema. En cualquier caso promoverán acciones que remuevan los obstáculos para la deconstrucción de los roles y estereotipos de género que provocan que siga recayendo mayoritariamente en las mujeres el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas.



14 / Sigue cayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayormente en las mujeres

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
14.1. Campaña de sensibilización, información y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación.	▪ Poner en valor el trabajo de cuidados. ▪ Promover la corresponsabilidad y conciliación. ▪ Aportar ejemplos positivos de una paternidad responsable. ▪ Cuestionar los roles y estereotipos de género.	▪ Entidades comprometidas con el METV	▪ Hombres y mujeres ▪ Comunidad educativa ▪ Alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo ▪ Profesionales que intervengan en el Programa de atención a la salud afectivo-sexual y reproductiva del Servicio Canario de Salud ▪ Entidades públicas y privadas
14.2. Formación para el aprendizaje de tareas domésticas y de cuidado.	▪ Promover entre la población infantil, adolescente y juvenil actitudes favorables hacia la corresponsabilidad y la asunción de responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidado.	▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Niños y niñas ▪ Adolescentes y jóvenes
14.3. Ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y cuidado de personas dependientes.	▪ Fortalecer y/o mantener la red de servicios que favorezcan la conciliación y el cuidado de personas dependientes.	▪ Ayuntamientos ▪ IASS ▪ Cabildo	▪ Personas dependientes ▪ Población con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar
14.4. Formación en materia de 'género y masculinidades'.	▪ Cuestionar los roles y estereotipos de género. ▪ Fomentar la corresponsabilidad.	▪ Asociación de Hombres por la Igualdad ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Hombres



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
14.5. Encuentro insular sobre planes municipales de organización del espacio y del tiempo de la ciudad.	- Reflexionar sobre la planificación de los espacios y los tiempos como favorecedora de la corresponsabilidad y la conciliación. - Conocer iniciativas existentes en otros territorios.	Cabildo	- Organizaciones empresariales - Sindicatos - Ayuntamientos - Centro educativos - Empresas - Asociaciones de mujeres - Centros de salud - Entidades públicas y privadas
14.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas
14.7. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para introducir cláusulas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación.	Orientar sobre medidas a poner en marcha en las empresas favorecedoras de la corresponsabilidad y la conciliación.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO. - Cabildo	- Representantes legales de trabajadoras/es - Delegadas/os sindicales
14.8. Apoyo a las empresas para la creación de espacios de cuidado de menores en polígonos industriales.	- Estimular la creación de recursos para la conciliación en las empresas. - Sensibilizar y concienciar al empresariado para el mantenimiento de los espacios creados.	Cabildo	Empresas

15 Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de las mujeres (brecha digital de género)

Causas

- Los usos del tiempo de las mujeres se concentran en el dedicado al empleo (en su caso) y el dedicado a los cuidados familiares y domésticos, restando poco tiempo al día para el acceso y manejo de las TIC.
- La socialización diferencial de género fomenta la utilización desigual de las TIC, ya que favorece su uso en los hombres, al vincularlos a temas técnicos, mientras que en las mujeres lo limita.

Efectos

- Desigualdad en el acceso a los recursos o servicios de información, empleo, formación, sanidad, etc. a través de la red (los cuales son cada vez más habituales).
- Dependencia de otras personas para realizar gestiones y tramitar documentación que requiera del uso de las TIC.
- Menor visibilidad de las mujeres en las redes.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**
Artículo 28. Sociedad de la Información.
Artículo 30. Desarrollo rural.
- **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
Artículo 58. Nuevas tecnologías.
Artículo 59. Mujeres del medio rural.

Objetivos de la intervención

- Facilitar el acceso y manejo de las TIC a las mujeres.
- Desarrollar acciones que contribuyan a la reducción de la brecha digital de género.
- Incorporar el uso y manejo de las TIC para el desarrollo profesional de las mujeres.

Impacto deseado para el 2017

- Que aumente y/o mejore la presencia en la red de las mujeres de ámbito rural y urbano que participen en las acciones propuestas.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
15.1. Formación en alfabetización y especialización tecnológica.	Formar a mujeres que residan en el ámbito rural y urbano en el uso y manejo de las TIC.	- Asociaciones de mujeres - Femete - Ayuntamientos - Cabildo	Mujeres de ámbito rural y urbano
15.2. Apoyo económico a las asociaciones de mujeres para la adquisición de material informático y conexión a la red.	- Facilitar la adquisición de equipos informáticos a las asociaciones de mujeres. - Promover el uso de la red de internet entre las asociaciones de mujeres.	Cabildo	Asociaciones de mujeres
15.3. Formación a las asociaciones de mujeres para crear páginas web, blogs y/o perfiles en redes sociales.	- Habilitar a las asociaciones de mujeres para su proyección en las redes. - Potenciar el trabajo en red del tejido asociativo de mujeres introduciendo el uso de las TIC. - Estimular la presencia en la red de las asociaciones de mujeres.	- Asociaciones de mujeres - Cabildo	Mujeres asociadas a asociaciones de mujeres
15.4. Encuentros 'Género, Mujeres y TICs'.	- Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la sociedad de la información. - Reflexionar sobre la importancia de tener presencia en la red.	- Femete - Ayuntamientos - Cabildo	Población en general
15.5. Formación dirigida a mujeres profesionales, empresarias y políticas para motivar su presencia en internet.	Estimular la visibilidad y presencia en la red de las mujeres que participen en la formación.	Cabildo	- Mujeres profesionales - Empresarias - Políticas

16 Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Causas

- Falta cultura colaborativa.
- No existe un criterio único de lo que significa “coordinación”.
- No existe una visión compartida de hacia dónde dirigir las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las corporaciones locales.
- No existen mecanismos de coordinación, y los que existen, no se perciben como tal.
- Las entidades de carácter económico y social no se perciben a sí mismas como promotoras de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El personal técnico y político de otras áreas municipales no suele estar sensibilizado ni formado.
- El personal técnico y directivo de entidades de carácter económico y social no suele estar sensibilizado ni formado.

Efectos

- Escasa optimización de los recursos.
- Solapamiento de acciones que inciden sobre una misma dificultad o necesidad.
- Inexistencia de una planificación con enfoque de género que aborde el desarrollo de las políticas de igualdad de forma integral.
- Falta de planificación de las políticas públicas en general (empleo, vivienda, urbanismo, educación, participación...) atendiendo a las situaciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres; y, tampoco, se valora ni reflexiona sobre si el impacto que generan, es distinto en las mujeres que en los hombres.
- No se recoge en la Responsabilidad Social Corporativa el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Generalmente las entidades de carácter económico y social no planifican sus proyectos atendiendo a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- No se comparten las buenas prácticas.

Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes públicos.
Artículo 21. Colaboración entre las administraciones públicas.

- **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.

Objetivos de la intervención

- Favorecer la coordinación intrainstitucional en las corporaciones locales.
- Reforzar y mejorar la coordinación entre las entidades comprometidas con el METV a través de la Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta”.
- Ampliar la Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta” con la incorporación de agentes clave en representación de nuevas entidades de carácter económico y social.
- Transmitir una imagen positiva de las políticas de igualdad.
- Reforzar el órgano de igualdad a nivel insular de coordinación y dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Impacto deseado para el 2017

- Que se dé un aumento de las entidades comprometidas con el METV.
- Que se creen y fortalezcan los instrumentos facilitadores para la coordinación (mesas comarcales, mesa insular, encuentros METV, protocolos,...).



16 / Existe una escasa coordinación entre las Áreas de Igualdad con el resto de Áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIIADG)	Empresas
16.2. Formación en planificación con enfoque de género dirigido al personal técnico de todas las áreas y departamentos de las administraciones locales y entidades económicas y sociales.	Formar al personal técnico de todas las áreas municipales y de las entidades económicas y sociales sobre cómo incorporar el enfoque de género en el marco de sus competencias.	- Entidades comprometidas con el METV - Cabildo	Personal técnico y administrativo de las entidades comprometidas con el METV o interesadas
16.3. Desarrollo de programas de coaching a través de la formación de formadoras/es.	Reforzar al personal técnico municipal en el desarrollo de sus funciones (habilidades de coordinación, negociación, comunicación, etc.).	- Ayuntamientos - Cabildo	Personal técnico y administrativo de todas las áreas y departamentos de administraciones locales
16.4. Creación y dinamización de la web de la Red Insular para la Igualdad de Género "Tenerife Violeta".	Facilitar un instrumento para el trabajo colaborativo y la coordinación interinstitucional de las entidades pertenecientes a la RIIGTV.	- Cabildo - Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV
16.5. Encuentros periódicos del METV y de la RIIGTV.	Ofrecer un espacio de encuentro, reflexión y trabajo colaborativo entre las entidades comprometidas con el METV.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV

16 / Existe una escasa coordinación entre las Áreas de Igualdad con el resto de Áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
16.6. Creación de Mesas Comarcales de trabajo técnico en materia de igualdad.	- Posibilitar el intercambio de buenas prácticas. - Facilitar la coordinación para el desarrollo de acciones conjuntas (trabajo en red).	Cabildo	- Ayuntamientos - Cabildo
16.7. Celebración de reuniones periódicas de la Mesa Insular de Igualdad.	Intercambiar información sobre las actuaciones que se llevan a cabo en cada una de las administraciones locales para poder establecer cauces de colaboración.	Cabildo	- Ayuntamientos - Cabildo
16.8. Detección y publicación de Buenas Prácticas en políticas de igualdad en la isla de Tenerife.	- Elaborar un sistema de recogida y detección de buenas prácticas en materia de igualdad. - Publicar y difundir las buenas prácticas desarrolladas en la Isla.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV
16.9. Jornadas sobre Buenas Prácticas en políticas de igualdad en distintas áreas.	Mostrar ejemplos de buenas prácticas en políticas de igualdad en entidades públicas o privadas.	- Ayuntamientos - Cabildo	Entidades comprometidas con el METV y otras interesadas
16.10. Reformulación de las funciones, tareas y contenidos del Consejo Insular de la Mujer.	Reforzar el órgano de igualdad a nivel insular de coordinación y dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	- Consejo Insular de la Mujer - Cabildo	Entidades comprometidas con el METV
16.11. Creación de un distintivo para la identificación del METV y de la RIIGTV.	- Contar con una identificación propia del METV y de la RIIGTV. - Ofrecer a las entidades una identificación para su uso como expresión pública de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el METV y con la RIIGTV.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV



16 / Existe una escasa coordinación entre las Áreas de Igualdad con el resto de Áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
16.12. Realización de un protocolo de participación, coordinación y actuación por la igualdad de oportunidades entre ambos sexos con las entidades participantes en la RIIGTV, incluyendo el Consejo Insular de la Mujer.	▪ Comprometer a las entidades participantes en la RIIGTV para que integren el principio de igualdad de género en la política de sus actuaciones. ▪ Establecer los cauces de participación, coordinación y actuación referentes al proceso del METV. ▪ Definir las funciones y tareas del Consejo Insular de la Mujer en relación al METV.	▪ Consejo Insular de la Mujer ▪ Cabildo	▪ Entidades comprometidas con el METV
16.13. Asesoramiento a través del CIIADG a las entidades comprometidas con el METV para el cumplimiento del protocolo de participación, coordinación y actuación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	▪ Informar y orientar a las entidades sobre las actuaciones a llevar a cabo para el adecuado cumplimiento del protocolo.	▪ Cabildo (CIIADG)	▪ Entidades comprometidas con el METV
16.14. Difusión y comunicación en distintos soportes de las actuaciones emanadas del METV y de la RIIGTV.	▪ Informar sobre el desarrollo de las acciones derivadas del METV.	▪ Cabildo	▪ Entidades comprometidas con el METV ▪ Población en general
16.15. Creación de materiales divulgativos específicos relacionados con fechas de especial significado para la igualdad entre géneros para ser utilizados por todas las entidades integrantes de la RIIGTV.	▪ Ofrecer a las entidades integrantes de la RIIGTV materiales divulgativos. ▪ Aportar una imagen unificada de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la isla de Tenerife.	▪ Cabildo	▪ Entidades comprometidas con el METV

16 / Existe una escasa coordinación entre las Áreas de Igualdad con el resto de Áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
16.16. Establecimiento de convenios de colaboración con entidades que forman parte de la RIIGTV para la promoción de proyectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	▪ Apoyar a las entidades comprometidas con el METV para la realización de proyectos propios destinados a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siempre que estén relacionados con los problemas que se abordan desde el mismo.	▪ Cabildo	▪ Entidades comprometidas con el METV
16.17. Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a quienes ostenten responsabilidad política.	▪ Concienciar a las personas con responsabilidad política sobre las desigualdades de género existentes y la importancia de la acción política para su erradicación. ▪ Facilitar conocimientos para la gestión de las políticas públicas con enfoque de género.	▪ Cabildo	▪ Personas con responsabilidad política
16.18. Formación a los y las agentes clave del METV en género y consolidación de redes estables para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	▪ Ofrecer formación a los y las agentes clave del METV para garantizar el enfoque de género en todas sus actuaciones. ▪ Consolidar la RIIGTV.	▪ Cabildo ▪ Entidades comprometidas con el METV	▪ Agentes clave integrantes de la RIIGTV
16.19. Elaboración de una guía práctica para la negociación y comunicación en políticas de igualdad.	▪ Aportar orientaciones al personal técnico que trabaje en materia de igualdad para argumentar la importancia, necesidad y obligatoriedad de aplicar el principio de igualdad en la práctica profesional.	▪ Cabildo	▪ Personal técnico de igualdad



16 / Existe una escasa coordinación entre las Áreas de Igualdad con el resto de Áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
16.20. Inclusión de un apartado del METV en la página web www.tenerifevioleta.es	Difundir el METV y las actuaciones que emanen de su ejecución.	Cabildo	Población en general
16.21 Elaboración de convenios de colaboración u otros mecanismos para que las entidades comprometidas se doten de una o un agente de igualdad.	Apoyar a las entidades comprometidas con el METV para la incorporación de la figura de agente de igualdad en las mismas.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV de las esferas de mercado y Tercer Sector
16.22. Formación relativa a la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de carácter técnico agrario.	Dar claves para la inclusión de la perspectiva de género en proyectos de índole técnico agrario.	- Cabildo - Ayuntamientos	Personal técnico
16.23. Recopilación y difusión de materiales sobre normativa vigente y aplicación de la transversalidad de género en entidades públicas y privadas.	Aportar pautas y modelos que faciliten la incorporación del enfoque de género en las actuaciones que emanen de las distintas entidades.	Cabildo	Personal técnico de entidades públicas y privadas.

17 Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife

Causas

- Se otorga un escaso valor institucional a las acciones de prevención en materia de violencia de género, pues generalmente no tienen un efecto de impacto inmediato y visible.
- Se destina poco presupuesto para la contratación de personal y para el desarrollo de actuaciones de prevención en materia de violencia de género.
- No existen protocolos municipales de actuación coordinada en materia de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género.

Efectos

- Reducción de las posibilidades de que las relaciones de poder entre hombres y mujeres que caracterizan a las sociedades patriarcales desaparezcan.
- Falta de atención especializada e integral a otros tipos de violencia de género distintos de la física y la psicológica.
- Mantenimiento y perpetuación de la violencia de género en todas sus manifestaciones.
- Normalización de la violencia machista en los medios de comunicación social por el tratamiento que en ocasiones se realiza de los comportamientos sexistas y la representación e imagen que se transmite de las mujeres.
- En general, los hombres no valoran como un problema social que les afecte la violencia ejercida hacia las mujeres.

Normativa

- **Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.**
Artículo 16. Formación.
Artículo 20. Desarrollo y fomento de actividades preventivas.
Artículo 51. Colaboración interadministrativa.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
Artículo 3. Planes de sensibilización.
Capítulo II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación-Artículo 14.
Artículo 32. Planes de colaboración.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes públicos.
- **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.
Artículo 33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Artículo 66. Medios de comunicación social.

Objetivos de la intervención

- Reforzar la intervención en algunas de las manifestaciones de violencia machista.
- Fortalecer y/o crear canales para mejorar la coordinación entre las entidades que atienden a la violencia de género.
- Sensibilizar e informar sobre las diferentes expresiones de la violencia contra las mujeres.
- Promover un trato adecuado de las noticias relacionadas con la violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación social.

Impacto deseado para el 2017

- Que en todos los municipios se realicen actuaciones de prevención en relación a todas las manifestaciones de violencia machista durante el periodo de vigencia del METV.
- Que se creen recursos o servicios especializados en intervención en acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
17.1. Apoyo a los ayuntamientos para el desarrollo de acciones de prevención en materia de violencia de género a través de la sensibilización y formación adaptada a cada uno de los siguientes grupos: ▪ centros de salud ▪ policía local ▪ comunidad educativa ▪ asociaciones ▪ medios de comunicación local ▪ y población en general	▪ Aportar medios para el desarrollo de acciones de prevención en materia de violencia de género en el ámbito municipal.	▪ IASS (UOVG) ▪ Cabildo	▪ Ayuntamientos
17.2. Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...).	▪ Prevenir actitudes sexistas en el conjunto de la población. ▪ Ofrecer información a hombres y mujeres de los indicadores para la identificación de la violencia de género en todas sus manifestaciones. ▪ Informar sobre los servicios y recursos.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Asociación de Hombres por la Igualdad ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Hombres y mujeres ▪ Personal de empresas y entidades sin ánimo de lucro
17.3. Apoyo y orientación para la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo y acoso sexual en entornos laborales públicos y privados.	▪ Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención y atención en situaciones de acoso.	▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ Cabildo	▪ Entidades públicas y privadas

17 / Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
17.4. Sensibilización, información y formación en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	▪ Abarcar el tratamiento de las agresiones sexuales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género. ▪ Mostrar indicadores para la detección de las diferentes expresiones de las agresiones sexuales, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Ofrecer información sobre los recursos y servicios en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Secretaría de la Mujer de USO-Canarias ▪ Secretaría de Política de Género de CCOO ▪ IASS (UOVG) ▪ Cabildo	▪ Trabajadoras/es ▪ Delegados/as sindicales ▪ Profesionales de recursos humanos ▪ Profesionales de recursos de violencia de género ▪ Población en general
17.5. Campaña de sensibilización en violencia de género con intervenciones focalizadas en diferentes espacios (grandes superficies, teatros, cines, áreas deportivas...).	▪ Sensibilizar sobre la violencia de género como un problema social que afecta a hombres y a mujeres. ▪ Incidir en que la erradicación de la violencia de género requiere del compromiso personal y colectivo.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Asociación de Hombres por la Igualdad ▪ Ayuntamientos ▪ IASS (UOVG) ▪ Cabildo	▪ Hombres y mujeres
17.6. Creación de un instrumento común de recogida de información en los servicios y recursos que atiendan a mujeres en las distintas manifestaciones de violencia de género.	▪ Unificar criterios para la recogida de datos cuantitativos y cualitativos. ▪ Recabar información a nivel insular sobre las distintas manifestaciones de la violencia de género.	▪ Ayuntamientos ▪ IASS (UOVG) ▪ Cabildo	▪ Ayuntamientos ▪ IASS (UOVG)



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
17.7. Diseño e implementación de protocolos de actuación coordinada en materia de intervención en situaciones de violencia de género.	Establecer líneas de actuación común en materia de intervención de la violencia de género entre las distintas entidades que atienden a mujeres en esta situación.	- Asociaciones de mujeres - ONG - Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Otras entidades que atiendan a mujeres en situación de violencia de género - Cabildo	Entidades que estén vinculadas al protocolo de actuación
17.8. Formación especializada para quienes atienden en los entornos laborales públicos y privados situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Ofrecer una atención especializada y eficaz ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los entornos laborales.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - IASS (UOVG) - Cabildo	Personal de entidades y empresas públicas y privadas
17.9. Atención especializada a mujeres en situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para su atención en el ámbito laboral.	Atender e intervenir sobre las situaciones de violencia de género por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - IASS (UOVG) - Cabildo	Mujeres
17.10. Asesoramiento especializado para los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para su atención en el entorno laboral.	Orientar e informar sobre las actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en entornos laborales.	- Secretaría de la Mujer de USO-Canarias - Secretaría de Política de Género de CCOO - Cabildo (CIADG)	- Mujeres - Personal de entidades y empresas públicas y privadas que atienden en los entornos laborales situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

17 / Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
17.11. Revisión y recopilación de materiales dirigidos a los medios de comunicación sobre el tratamiento de la violencia de género.	Garantizar un tratamiento adecuado de las noticias sobre todas las manifestaciones de violencia hacia las mujeres.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Profesionales de medios de comunicación - Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación
17.12. Jornadas dirigidas a personas que se forman o trabajan en medios de comunicación para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional incidiendo en el adecuado tratamiento de las noticias sobre violencia hacia las mujeres.	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a alumnado, profesorado y profesionales de los medios de comunicación.	- FGULL - ULL - Cabildo	- Profesionales de los medios de comunicación - Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación
17.13. Intervención psicológica con hijos e hijas menores de mujeres en situación de violencia de género.	Prestar ayuda psicológica para la superación de secuelas de la violencia de género.	- IASS (UOVG) - Cabildo	Menores en situación de violencia de género
17.14. Sensibilización y formación en materia de violencia de género al personal técnico de Servicios Sociales.	- Sensibilizar y concienciar sobre la violencia de género. - Dar pautas de actuación en casos de violencia de género.	- Ayuntamientos - IASS (UOVG) - Cabildo	Personal técnico municipal de Servicios Sociales
17.15. Apoyo a los ayuntamientos en los que se encuentran las sedes del Servicio de apoyo a la Mujer.	- Dotar de ayuda económica a los ayuntamientos para costear gastos de mantenimiento de las oficinas. - Subvencionar a los Ayuntamientos para apoyar al servicio de intervención psicológica con el fin de reducir las listas de espera.	- IASS (UOVG) - Cabildo	Ayuntamientos



18 Falta de acompañamiento y apoyo por parte de la Administración al movimiento asociativo de mujeres

Causas

- Recortes presupuestarios en las partidas de subvenciones.
- Recortes presupuestarios en las políticas de igualdad.
- En estos momentos las políticas públicas relacionadas con la Igualdad de oportunidades no son prioritarias para las administraciones públicas ni para algunos estamentos de la sociedad civil, existiendo un retroceso en las medidas puestas en marcha en los últimos años.
- No se le da importancia a las asociaciones de mujeres dentro de las políticas de igualdad.
- No se conocen los servicios y actividades que prestan las asociaciones de mujeres relacionados con la igualdad.
- No se consideran a las asociaciones de mujeres como interlocutoras para la definición de las políticas públicas de igualdad.
- Desconexión de las administraciones públicas con el tejido asociativo de mujeres.
- Desconocimiento por parte de las administraciones de las demandas explícitas del movimiento asociativo de mujeres.
- No existen canales de participación para trasladar las necesidades y demandas de las asociaciones de mujeres.
- No existe una oferta formativa adecuada que facilite el empoderamiento de las asociaciones de mujeres.
- Hay poco reconocimiento institucional a las asociaciones de mujeres que realizan actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades y/o contra la Violencia de Género.

Efectos

- Se ha dejado de prestar servicios que iban dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad o relacionados con Igualdad. Las mujeres asociadas están sobrecargadas dado que son voluntarias y no existen recursos profesionales de apoyo.
- Falta de espacios comunes para el debate y la reflexión que incidan en la mejora de las políticas de igualdad.
- Las asociaciones de mujeres, en sí mismas, no pueden llegar a todas las necesidades existentes en estos momentos.
- Debilitamiento del movimiento asociativo de mujeres.
- Baja participación de mujeres en las asociaciones.
- Dado el gran número de demandas relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y los recortes existentes, hace que la respuesta de las asociaciones de mujeres sea insuficiente y que éstas sean utilizadas como último recurso.
- Falta de locales donde se puedan desarrollar las actividades llevadas a cabo por las asociaciones de mujeres.
- Merma en los proyectos de igualdad impulsados por las asociaciones de mujeres.
- Aumento de la desigualdad en los espacios de poder y toma de decisiones de las mujeres.
- Falta de espacios y recursos para el empoderamiento de las mujeres y sus asociaciones.
- Desigualdad en la participación de las mujeres en los asuntos públicos.

Normativa

- *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 63. Fomento de las asociaciones de mujeres.*

Objetivos de la intervención

- Acompañar y apoyar al movimiento asociativo de mujeres para su fortalecimiento, en función de las demandas y necesidades emanadas de las mismas.

Impacto deseado para el 2017

- Que haya un mayor empoderamiento de las asociaciones de mujeres, mediante la participación al menos de un 60% de todas las asociaciones de mujeres en las acciones formativas.
- Que se dé un incremento del número de aportaciones realizadas por las asociaciones de mujeres en el Consejo Insular de la Mujer.
- Que se pongan recursos públicos a disposición de las asociaciones de mujeres de manera estable, mediante registro de convenios o acuerdos realizados entre asociaciones y administraciones públicas para este fin.

18 / Falta de acompañamiento y apoyo por parte de la Administración al movimiento asociativo de mujeres

Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
18.1. Formación con enfoque de género dirigido a las mujeres implicadas en las distintas asociaciones de mujeres, teniendo en cuenta sus necesidades específicas. ▪ Cómo hablar en público. ▪ Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Feminismo. ▪ Metodología para trabajar con otras personas (dinámica de grupos). ▪ Asociacionismo. ▪ Sexualidad ▪ Marketing y comunicación ▪ Y otras que se demanden.	▪ Posibilitar la capacitación permanente del movimiento asociativo de mujeres para su empoderamiento.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Mujeres del Movimiento Asociativo
18.2. Formación para la tramitación y justificación de subvenciones públicas.	▪ Ofrecer el conocimiento necesario que facilite la participación de las asociaciones de mujeres en las distintas convocatorias de subvenciones.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Ayuntamientos ▪ Cabildo	▪ Mujeres del Movimiento Asociativo
18.3. Creación de vías de participación en las decisiones de elaboración de presupuestos y elaboración de convocatorias públicas al movimiento asociativo de mujeres.	▪ Potenciar la participación de las asociaciones de mujeres a través del CIM en los asuntos de interés público de la Isla.	▪ Asociaciones de mujeres ▪ Ayuntamientos	▪ Movimiento Asociativo de Mujeres
18.4. Apoyo, incluido el económico, a proyectos que emanen de las asociaciones de mujeres y/o grupos de asociaciones de mujeres.	▪ Posibilitar el acceso a los recursos públicos (económicos, materiales, humanos...) a las asociaciones de mujeres. ▪ Conceder a las asociaciones de mujeres apoyo económico para el desarrollo de proyectos.	▪ Cabildo	▪ Movimiento Asociativo de Mujeres



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
18.5. Asesoramiento y formación de sistemas de autofinanciación.	• Orientar a las asociaciones de mujeres sobre posibles vías de autofinanciación que contribuyan a su fortalecimiento y autonomía.	• Ayuntamientos • Cabildo	• Movimiento asociativo de Mujeres
18.6. Realización de Encuentros Comarcales o Insulares del Movimiento Asociativo de Mujeres.	• Mantener espacios de encuentro de participación y reflexión para el empoderamiento colectivo. • Servir como espacio para transmitir a las distintas administraciones públicas, las demandas y necesidades de las asociaciones de mujeres.	• Asociaciones de mujeres • Ayuntamientos • Cabildo	• Movimiento asociativo de mujeres

19 Falta de representación de mujeres, especialmente jóvenes, en el movimiento asociativo de mujeres

Causas

- No existen sistemas de comunicación válidos para comunicar a la población en general y a las mujeres jóvenes en particular, las políticas públicas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Existen dificultades para incentivar la incorporación de las mujeres de una manera activa al movimiento asociativo de mujeres.
- Las actividades organizadas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no son lo suficientemente atractivas para la población juvenil.
- No existen recursos suficientes para realizar y gestionar actividades y proyectos que faciliten la organización de actividades y la participación más amplia del movimiento asociativo de mujeres.

Efectos

- Debilitamiento del movimiento asociativo de mujeres.
- Baja renovación en las asociaciones de mujeres.
- Alejamiento de las demandas y necesidades de las mujeres jóvenes.
- Desigualdad en la participación de las mujeres jóvenes en espacios de toma de decisiones.

Normativa

- *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 63. Fomento de las asociaciones de mujeres.

Objetivos de la intervención

- Favorecer y potenciar la incorporación de mujeres jóvenes y mujeres en general, al movimiento asociativo de mujeres.

Impacto deseado para el 2017

- Que se dé un aumento de las mujeres que se afilien en las distintas asociaciones, especialmente de mujeres de menos de 35 años.
- Que se dé un aumento de la participación de mujeres en las actividades organizadas por las asociaciones de mujeres.



Acciones estratégicas	Objetivos	Entidades participantes	Población / Entidad destinataria
19.1. Estudio para el análisis de la baja participación de mujeres, particularmente jóvenes, en las asociaciones de mujeres y en las acciones en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Averiguar los obstáculos que tienen las mujeres, particularmente las mujeres jóvenes, para participar en las asociaciones de mujeres y en general en las actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	- Asociaciones de mujeres - Ayuntamientos - Cabildo	- Asociaciones de Mujeres - Mujeres jóvenes
19.2. Asesoramiento en la elaboración de nuevas estrategias metodológicas y de comunicación, teniendo en cuenta el análisis realizado.	Fomentar la participación de las mujeres, en especial de las jóvenes, en el movimiento asociativo de mujeres.	- Asociaciones de mujeres - Ayuntamientos - Cabildo (CIIADG)	- Asociaciones de Mujeres - Mujeres jóvenes

6.5. Acciones del Plan de Actuaciones y tareas a desarrollar por los y las agentes implicadas

6.5.1. Planificación anual

Una vez marcadas las prioridades de actuación desde el Cabildo de Tenerife, se elaborará el documento de Planificación Anual que establece las acciones que se van a ejecutar durante un ejercicio, la temporalización y las responsabilidades, conectando de esta manera el largo y el corto plazo.

Esta planificación debe facilitar la estimación de los costos y otro tipo de recursos necesarios para el buen desarrollo de la acción.

Una vez se prioricen las acciones a desarrollar en la anualidad se incorporarán en la base de datos para facilitar el seguimiento y evaluación.

Se podrán proponer acciones estratégicas nuevas que complementen a las existentes y ayuden a materializar el objetivo en el que se insertan. En tal caso las entidades responsables de la ejecución deben comunicarlo a la Unidad Técnica de Igualdad del Cabildo para que sean valoradas e incorporadas a las existentes en la base de datos, si procede en esa Planificación Anual o para posteriores planificaciones.

La Planificación Anual partirá de una propuesta elaborada por el Cabildo de Tenerife y será el resultado del trabajo colaborativo entre todas las entidades comprometidas con el METV. En cada Encuentro Anual habrá un espacio para la reflexión y la toma de decisiones conjunta en relación a las acciones a ejecutar en la siguiente anualidad.

En este sentido, a través de Comisiones de trabajo, se presentará la propuesta de Planificación Anual a las y los agentes clave que representan a las entidades comprometidas. Las Comisiones de trabajo se organizarán en función de las tres esferas que se han seleccionado en el METV, a saber:

una, donde estarán representadas las administraciones públicas; otra, que contará con la presencia de las entidades vinculadas al mercado, y por último, aquella donde confluirán las organizaciones del Tercer Sector. En cada una de las tres Comisiones estará presente el Consejo Insular de la Mujer (en adelante CIM) a través de quienes representan a las entidades coincidentes con las esferas enunciadas.

En cada una de estas Comisiones todas las entidades comprometidas con el METV podrán realizar propuestas de cambio y/o mejora de la propuesta presentada, al objeto de llegar, en la medida de lo posible, a un consenso.

Una vez recogidas todas las propuestas que se estimen oportunas, desde el Cabildo de Tenerife se elaborará la Planificación Anual que se presentará al CIM, para la aprobación definitiva en representación de las tres Comisiones de trabajo por esferas.

Las tareas a desarrollar por los distintos actores implicados en relación a la Planificación Anual son las que se explicitan a continuación:

- **Unidad Técnica de Igualdad (en adelante UTI):**
 - Elaboración de una propuesta de Planificación Anual donde se recogerá las AE que el Cabildo Insular de Tenerife prevé ejecutar durante el ejercicio de referencia, con asignación presupuestaria estimada para cada una de ellas.
 - Identificación de aquellas AE que deberán ejecutarse indispensablemente para la consecución de los objetivos propuestos, y la efectividad de los impactos deseados, ya su éxito depende de una implementación de las acciones que sigue un orden lógico y encadenado.
 - Presentación del borrador de documento de Planificación Anual a la RIIGTV a través de las Comisiones de trabajo por esferas.



- Presentación de la Planificación Anual que recoja las propuestas que se estimen oportunas de las Comisiones de trabajo por esferas al CIM para su aprobación definitiva.
- Realización de una temporalización de ejecución.
- Devolución de la Planificación Anual definitiva a la RIIGTV, una vez aprobada por el CIM.

■ **Consejo Insular de la Mujer:**

- Asistencia a las Comisiones de trabajo por esferas para el análisis de la Planificación Anual.
- Realización de propuestas de mejora y observaciones a la Planificación Anual.
- Representación de las entidades comprometidas integrantes de las Comisiones de trabajo por esferas.
- Aprobación de la Planificación Anual.
- Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta”:
- Asistencia a las Comisiones de trabajo por esferas para el análisis de la Planificación Anual y realización de propuestas de mejora y observaciones.

6.5.2. Programación de acciones estratégicas

Una vez aprobada la Planificación Anual, se procederá a la programación detallada de cada una de las AE que la comprenden. Para garantizar una adecuada coordinación se convocarán reuniones en las que estarán presentes, como mínimo, aquellas entidades que están recogidas en el apartado “entidades participantes” de la Ficha de Planificación de Acciones Estratégicas por Problemas, así como aquellas entidades que se incorporen al proceso a partir del II Encuentro del METV y sean

susceptibles de realizar actuaciones para el cumplimiento de los objetivos de la AE de referencia.

Para facilitar la organización del proceso de ejecución, seguimiento y evaluación de las AE se ha arbitrado un sistema de participación de las entidades implicadas en las mismas, a través del cual cada una de ellas decidirá el tipo de compromiso que desea adquirir para asegurar el éxito de los resultados, asumiendo su parte de responsabilidad en el desarrollo y puesta en marcha de políticas de igualdad en la isla de Tenerife y siendo conscientes de que su implicación en el METV puede generar un efecto multiplicador.

En la reunión de programación, cada agente clave en representación de su entidad deberá definir el tipo de compromiso que adquiere con la AE, debiendo elegir entre uno de estos tres: colaboración, cooperación y corresponsabilidad (Anexo II).

Las tareas a desarrollar por las entidades implicadas en la ejecución de la AE son las siguientes:

■ **UTI:**

- Convocatoria de reuniones de programación.
- Remisión a las entidades implicadas de una propuesta de programación.
- Presentación de la propuesta de programación.
- Valoración de las observaciones y/o nuevas propuestas planteadas por las entidades implicadas, para llegar a un consenso sobre la programación definitiva de la AE.
- Elaboración del acta de la reunión.
- Colgar las actas de las reuniones en el espacio de trabajo colaborativo para la RIIGTV.

- Desarrollo de las tareas asignadas y consensuadas en las reuniones de programación.
- Otras que se estimen oportunas para la correcta ejecución de la acción.

■ Entidades participantes:

- Asistencia del/la agente clave representante de la entidad a las reuniones que se convoquen de programación.
- Realización de observaciones y/o nuevas propuestas que estime oportunas.
- Decisión del tipo de compromiso a adquirir con la AE.
- Asistencia a las reuniones que se convoquen para la correcta ejecución de la AE.
- Desarrollo de las tareas asignadas a cada entidad implicada y consensuadas en las reuniones de programación.
- Otras que se estimen oportunas para la correcta ejecución de la acción.

■ UTI y entidades participantes:

- Aprobación en acta de la programación definitiva y consensuada de la AE, que deberá contener como mínimo: la fecha, la AE, las/los agentes clave, las entidades participantes, los acuerdos a los que se llegue y como anexo la propuesta sobre la que se trabaje.
- Repartición de las tareas a desarrollar por cada entidad participante una vez consensuadas.
- Establecimiento de un calendario previsto de reuniones (online o presenciales), y acuerdo de las pautas del trabajo colaborativo para garantizar la calidad de la ejecución de la acción.

- Complimentación de la información relativa a la programación de las acciones estratégicas en la base de datos, en su caso (Anexo III).

6.6. Base de datos del METV

Para facilitar la programación de cada una de las acciones, se diseñará una aplicación informática, accesible vía web, que facilitará la labor de codificación de la información a las entidades responsables de la ejecución de las mismas, y al equipo encargado del proceso del METV.

Esta base de datos constituye una herramienta ágil, segura y accesible (desde cualquier ordenador), introduciendo una mejora e innovación importante en el transcurso de planificación, dirección estratégica y evaluación del METV.

Para asegurar el uso correcto y la optimización de la base de datos, se desarrollarán sesiones prácticas dirigidas a las/los agentes clave para el aprendizaje de la misma.

6.7. Espacios para el trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo se llevará a cabo principalmente a través de dos cauces:

6.7.1. Reuniones presenciales

Se realizará, al menos, una reunión de programación tal y como se ha establecido en el punto 6.2. del Plan de Actuaciones.

6.7.2. Espacios virtuales

En la página web www.redtenerifevioleta.es se pondrá a disposición de la RIIGTV diversas herramientas para facilitar el trabajo colaborativo. Para



optimizar el uso del espacio virtual se realizarán sesiones prácticas con las y los agentes clave la componen.

Las herramientas serán, entre otras, las siguientes:

- **Foros:** permite mantener debates durante un periodo determinado y prolongado de tiempo, lo que facilitará que cada agente clave realice sus aportaciones en el momento que así lo estime.
- **Chat:** permite mantener una conversación entre los y las agentes clave incluidas en el chat en tiempo real. Los chat posibilitan la comunicación entre dos agentes clave o más.
- **Consultas:** permite lanzar preguntas directas por parte de un/a agente clave para obtener una respuesta rápida del resto de agentes clave. Por ejemplo: si la entidad corresponsable debe realizar un folleto de sensibilización y quiere hacer partícipe a las demás entidades implicadas en la ejecución de la acción, puede subir al espacio virtual las propuestas de imágenes que le haya hecho la empresa de publicidad para que el resto de entidades le dé su opinión y tomar una decisión conjunta.
- **Compartir documentos:** permite que los y las agentes clave implicadas en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la acción tengan acceso a los documentos que se vayan generando facilitando de esta manera la construcción conjunta y retroalimentación del documento definitivo.

Para asegurar la óptima utilización de los instrumentos de trabajo colaborativo puestos al uso de la RIIGTV, se desarrollarán sesiones prácticas dirigidas a las/los agentes clave para el aprendizaje de la misma.

Además la web incorpora un Aula Virtual a través de la cual se podrán desarrollar las acciones formativas dirigidas a agentes clave, cuando así se estime oportuno.

6.8. Indicadores de género por acción

En todas las reuniones de programación se deberán establecer cuáles son los indicadores de género, que deberán ser cuantitativos y cualitativos, al objeto de medir la repercusión que ha tenido en hombres y en mujeres la ejecución de la AE de referencia. En este sentido, el sistema de indicadores propuesto para cada AE deberá recoger, como mínimo, indicadores de partida que señalarán lo que se desea conseguir, esto es la previsión de la AE, e indicadores de resultado que atenderán a lo que se ha conseguido.

En aquellas acciones que lo requieran se plantea la posibilidad de definir indicadores de impacto para valorar si se ha producido algún cambio con respecto al punto de partida. A tal efecto se podrán realizar cuestionarios que midan actitudes, aptitudes, habilidades profesionales... relacionadas con el contenido de la acción al inicio, al final y pasado un tiempo tras su finalización (por ejemplo, 6 meses).

6.9. Temporalización del Plan de Actuaciones

En la Planificación Anual se temporalizarán las acciones estratégicas a ejecutar esa anualidad, con el fin de organizar la puesta en marcha de las mismas.

6.10. Evaluación final del Plan de Actuaciones

Es necesario que se lleve a cabo una evaluación anual del propio Plan de Actuaciones con las entidades participantes en el desarrollo de las acciones, que permita estimar si la metodología de trabajo colaborativo y los instrumentos puestos al uso de la RIIGTV están sirviendo para facilitar el cumplimiento de la Planificación Anual o si es necesario reformular algún aspecto.

6.11. Anexos

- **Anexo II (PA).** Sistema de participación de las entidades implicadas en la ejecución de la acción estratégica. Tipos de compromiso con las acciones estratégicas del METV.
- **Anexo III (PSE).** Ficha de Programación, Seguimiento y Evaluación de Acciones Estratégicas.

