
MARCO ESTRATÉGICO

por la **igualdad**

Gran Canaria

infinita





Este documento es un encargo del Cabildo de Gran Canaria y el resultado de la colaboración entre la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana, la Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia, la empresa Farapi Koop y el Departamento de Psicología, Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Fecha de publicación:
Septiembre 2020

Autoría del texto:
Nasara Cabrera Abu y
Gara Sentís Roig

Maquetación:
Sergio Sánchez / AVATARA

Corrección ortotipográfica:
Raquel Acereda Correcciones



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NonComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA)

Índice

I. PRESENTACIÓN	7
I. 1. Estructura del documento	10
II. FUNDAMENTACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO POR LA IGUALDAD - GRAN CANARIA INFINITA	13
II. 1. Las políticas públicas de igualdad	15
II. 1. 1. Modelos de políticas públicas de igualdad	15
II. 1. 1. 1. Desarrollo de la igualdad formal	15
II. 1. 1. 2. Políticas de acción positiva	16
II. 1. 1. 3. Transversalidad de género	16
II. 1. 1. 4. Interseccionalidad: nuevos retos	18
II. 1. 2. Herramientas de política pública para igualdad	19
II. 2. Los principios que orientan el Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita	20
III. METODOLOGÍA DEL MARCO ESTRATÉGICO POR LA IGUALDAD - GRAN CANARIA INFINITA	23
III. 1. Metodología de elaboración y de aprobación del Marco estratégico	25
III. 1. 1. Elaboración del Marco estratégico	28
III. 2. Desarrollo, seguimiento y evaluación del Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita	28
IV. EJES PROBLEMÁTICOS DE LA (DES)IGUALDAD EN GRAN CANARIA	31
IV. 1. Eje problemático I. Prevención y protección frente a las violencias machistas	33
IV. 2. Eje problemático II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas	34
IV. 3. Eje problemático III. Atención a las condiciones de trabajo, la pobreza y las condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos	35
IV. 4. Eje problemático IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos	36
IV. 5. Eje problemático V. Derechos sexuales y reproductivos y relaciones de calidad	37
IV. 6. Eje problemático VI. Transformar roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres	38

V. EJES DE INTERVENCIÓN**41**

Eje de intervención I. Prevención y protección frente a las violencias machistas	44
Eje de intervención II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas	47
Eje de intervención III. Atención a las condiciones de trabajo, la pobreza y las condiciones de vida	52
Eje de intervención IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos	56
Eje de intervención V. Derechos sexuales y reproductivos y relaciones de calidad	61
Eje de intervención VI. Transformar roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres	65

VI. METODOLOGÍA E IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO: PLANES, COMPROMISOS Y PROGRAMAS**71**

VI. 1. Planificación anual o bienal	73
VI. 1. 1. Tipo y contenido de las líneas y acciones estratégicas	73
VI. 1. 2. Programación del contenido de los planes anuales o bienales	74
VI. 2. Entidad responsable y entidades comprometidas con el Marco	74
VI. 3. Compromisos con el <i>Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita</i>	75
VI. 3. 1. Compromiso general	75
VI. 3. 2. Compromisos concretos	76
VI. 4. Programas y proyectos	77

VII. PROGRAMAS Y PROYECTOS**79**

VII. Introducción	81
Programa Investigación y estudios feministas con perspectiva interseccional	82
Programa Empleo digno e igualitario	87
Programa Empoderamiento sociocomunitario	93
Programa Reconociéndonos: nuevos imaginarios igualitarios	95
Programa Cambio institucional	102
Programa Atención a las violencias machistas	108
Programa Atención a la sexualidad desde una perspectiva de género, interseccional y LGTBIQ+	110
Programa Impulso de las mujeres deportistas	112
Programa Fomento de la interculturalidad con perspectiva de género	113
Programa Mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales	114
Programa Fomento del empoderamiento y el asociacionismo entre las mujeres	115

Programa La vida en el centro: conciliación, espacios seguros e infraestructuras de proximidad	116
VIII. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	119
VIII. 1. Objetivos	121
VIII. 2. Responsables	121
VIII. 3. Modelos de seguimiento y evaluación	122
VIII. 3. 1. Plan de seguimiento y evaluación general	122
VIII. 3. 2. Plan de seguimiento y evaluación específico	122
VIII. 3. 2. 1. Indicadores de evaluación para cada una de las acciones incluidas en los planes periódicos	122
VIII. 3. 2. 2. Informes de evaluación para cada una de las acciones desarrolladas	123
VIII. 3. 2. 3. Encuentros periódicos	123
VIII. 3. 2. 4. Memoria	123
VIII. 4. Centralización de la información y gestión de una base de datos	123
VIII. 5. Información general, devolución de resultados y rendición de cuentas	124
BIBLIOGRAFÍA	125
ANEXOS	129
Modelo de acuerdo para el compromiso con el <i>Marco estratégico por la Igualdad - Gran Canaria Infinita</i>	131
Glosario	131



I. PRESENTACIÓN

El *Marco estratégico por la igualdad* que aquí se presenta es el resultado de un proceso de estudio y consulta impulsado desde la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana que comenzó en enero de 2018. En este momento, la vicepresidenta segunda y consejera de Igualdad y Participación Ciudadana —María J. Nebot Cabrera— y la directora Insular de Igualdad y Violencia de Género —Marta Jiménez Jaén— presentaron, junto a las profesionales responsables, los resultados del proceso de evaluación de los planes de igualdad del Cabildo de Gran Canaria. Una de las principales conclusiones alcanzadas fue la necesidad de dotar a la isla de una herramienta que fuese capaz, por un lado, de articular las políticas públicas para avanzar en igualdad en la isla de Gran Canaria y, por otro, de transformar el sentido y alcance de las medidas proigualitarias. Y es que los planes de igualdad aprobados con anterioridad se centraban exclusivamente en aquello que ocurría dentro de la corporación insular sin impulsar acciones ni compromisos con colectivos, entidades, ayuntamientos y/o agentes sociales más allá del propio Cabildo.

Teniendo en cuenta que la lucha por la igualdad y contra la violencia machista es un reto que interpela y afecta a toda la sociedad, se impulsó la elaboración de un *Marco estratégico por la igualdad* desde el convencimiento de que este debía ampliar sus límites y tener no solo un carácter institucional, sino también social. También se hizo desde la convicción de que debía de ser una herramienta que respondiera a la diversidad de posiciones y experiencias sociales en las que se producen discriminaciones de género. Por tanto, en el citado Foro se planteó la necesidad de que el *Marco* se centrara en favorecer la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, pero también en las que se producen por el cruce de estas con otras formas de desigualdad, particularmente las relacionadas con las orientaciones del deseo y las identidades de género.

El cumplimiento de este compromiso con la igualdad por parte de la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana supuso la puesta en marcha de varios procesos de investigación. En una primera fase se desplegó, por un lado, una exploración cuantitativa sobre el estado de la (des)igualdad de género en Gran Canaria y, por otro, se llevó a cabo la realización de una investigación cualitativa sobre las experiencias de desigualdad vividas por distintas mujeres en la isla. Dichos trabajos fueron posibles gracias a la colaboración de la Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP) y al compromiso demostrado por un equipo de trabajo configurado por profesorado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) junto con una profesional externa y un becario del programa INSERTA del Cabildo de Gran Canaria⁽¹⁾, a los que tenemos que agradecer los excelentes documentos aportados, los cuales son por sí mismos instrumentos de gran valor para orientar el trabajo por la igualdad en el futuro.

Una vez finalizadas estas investigaciones, se dieron a conocer los resultados para afrontar la segunda fase de trabajo en el IV Foro por la Igualdad en Gran Canaria en febrero de 2019. Dichos resultados fueron organizados en los distintos ejes problemáticos que se descubrieron en la fase diagnóstica, como los principales ámbitos en los que se producían situaciones de desigualdad y violencia por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en la isla.

La segunda fase del trabajo de investigación se centró en producir conocimiento aplicado sobre las acciones necesarias para favorecer la erradicación de las desigualdades y las violencias relacionadas con el género y el machismo. Para ello, se llevaron a cabo dos tareas. La primera consistió en entrevistar y analizar lo propuesto por sesenta y dos personas expertas y en diseñar el esbozo general del *Marco estratégico*. La segunda, ya en una nueva legislatura, en trabajar este material con el personal técnico de la que era en ese momento la nueva Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia. El fructífero trabajo de revisión y formulación de propuestas de intervención desarrollado

⁽¹⁾ Han formado parte de este equipo: Nasara Cabrera Abu, M.ª Eugenia Cardenal de la Nuez, Guacimara Gil Sánchez, Aniano Hernández Guerra, Clara Hernández Navarro, Alejandra Rodríguez Alemán y Jorge García Cuesta.

con el equipo técnico liderado por la actual consejera, Sara Ramírez Mesa, finalizó con la aprobación de esta propuesta del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* (MEIGCI), al que esperamos se vayan sumando ayuntamientos, empresas, organizaciones sociales, sindicatos y por supuesto el Cabildo.

Se trata de una estrategia insular pensada desde una perspectiva temporal de medio plazo (de diez años: 2020-2030), coincidiendo además con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por la ONU. Hablamos de ‘estrategia’ porque consideramos que hay que afrontar un trabajo que se proponga objetivos a medio plazo y acciones para que cada año (u otro periodo acordado) seamos capaces de ponernos de acuerdo con un programa de actuaciones que las instituciones y entidades quieran asumir. Siguiendo la experiencia desarrollada por el Cabildo de Tenerife en el *Marco Tenerife Violeta*⁽²⁾, se trataría de establecer unas líneas de intervención y una serie de programas estratégicos, entre los cuales el Cabildo, los ayuntamientos, la ULPGC, las entidades sociales, las empresas y las organizaciones sindicales pueden elegir, para situar y vincular sus planes de acciones anuales o bienales mediante compromisos por los que se vinculan al marco estratégico insular.

Vaya de antemano el agradecimiento a todas las personas que han participado voluntariamente en este arduo trabajo: profesionales de los servicios insulares y municipales de violencia de género y servicios municipales de Igualdad, de la Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia del Cabildo, así como todas las personas y colectivos que participaron en las entrevistas, en los foros, en la consulta ciudadana y en los grupos de discusión.

I. 1. Estructura del documento

El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* es una herramienta elaborada con el objetivo de guiar la planificación y ejecución de políticas públicas desde entidades públicas, sociales y privadas en materia de igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

El presente documento está compuesto por dos partes fundamentales: una primera parte de contextualización, en la que se expone la metodología y el trabajo de campo desarrollado para la elaboración del *Marco*; y una segunda parte, con los resultados, en la que se presentan los planes de intervención, los programas y las propuestas de gestión y evaluación del *Marco* y los planes que de él emanan.

Cada uno de los ocho puntos incluidos se entienden como documentos independientes, que se podrán consultar por separado, pero cuya suma conforma el documento del marco.

En la fundamentación del *Marco estratégico* se trata de situar el punto de partida del documento desde una mirada histórica, que reconozca la trayectoria de las políticas públicas de igualdad hasta la actualidad y las principales políticas de referencia desarrolladas a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico. Se presentan a su vez los principios que orientan el marco estratégico.

La metodología de elaboración del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* se centra en el proceso de elaboración del documento final del marco, poniendo la mirada en la configuración de los planes de intervención y su contenido. Al mismo tiempo, se aclara brevemente la propuesta de desarrollo, seguimiento y evaluación expuesta con detalle en el punto VIII.

⁽²⁾ Nombre por el que se conoce el Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de la Mujeres de Tenerife. Ver toda la información en <https://www.tenerifevioleta.es/>

Los ejes problemáticos de la (des)igualdad en Gran Canaria se definen en el apartado IV. Aquí se presentan los principales resultados fruto del trabajo de campo, que se articulan como la base sobre la cual se configuran y fundamentan los ejes de intervención, desarrollados en el siguiente punto. En estos se incluyen las fichas de intervención con las líneas y acciones estratégicas organizadas a partir de los problemas identificados en el *Diagnóstico de la (des) igualdad de la isla de Gran Canaria* y complementadas con el posterior trabajo de campo.

En la *Metodología de implementación del marco: planes, programas y compromisos*, situada en el apartado VI, se presenta el modelo de gestión y ejecución de las acciones del marco a través de diferentes herramientas y de un modelo de compromisos que permite definir los distintos niveles de responsabilidad que pueden asumir las entidades, así como el Cabildo de Gran Canaria y los ayuntamientos e instituciones que decidan sumarse.

Los programas y proyectos, elaborados a partir de las líneas y acciones estratégicas, son expuestos en el punto VII. En total se proponen doce programas y doce proyectos dentro de distintos programas.

El plan de seguimiento y evaluación se configura como una herramienta necesaria para medir la eficacia del marco y los planes anuales o bienales, asegurar la transparencia de las propuestas y acciones desarrolladas y conocer los puntos débiles y fuertes para mejorar y avanzar en las acciones futuras.

Por último, se adjuntan los anexos, se indica la bibliografía utilizada y se incluye un glosario de conceptos.



II. FUNDAMENTACIÓN DEL MARCO *ESTRATÉGICO POR LA IGUALDAD - GRAN CANARIA INFINITA*

II. 1. Las políticas públicas de igualdad

Hemos de comenzar afirmando con insistencia que las transformaciones que hemos vivido en nuestra sociedad en el último siglo y el desarrollo de la democracia en términos de igualdad de género no se pueden entender si no se considera como crucial la acción del movimiento feminista, al que se han sumado recientemente nuevos movimientos asociados a la lucha por el reconocimiento de los derechos de colectivos diversos (movimiento LGTBIQ+ y otros colectivos).

Por tanto, cuando hablamos de las políticas públicas de igualdad, nos referimos en particular a la respuesta institucional que se va construyendo históricamente para crear y garantizar las condiciones necesarias para el cumplimiento del principio legal de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Estas respuestas no han sido las mismas en el devenir de las intervenciones gubernamentales en esta materia y podemos identificar, de hecho, como mínimo cuatro grandes marcos que han orientado a las instituciones (ver gráfico I).

Sujeto a los modelos de políticas públicas de igualdad, se han elaborado diferentes herramientas normativas y declarativas, estrategias y planes que articulan las respuestas institucionales para combatir las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Es en este contexto donde se plantea la elaboración del presente marco al proponer un modelo de política pública, de acuerdo con la imprescindible mirada interseccional, en sintonía con otros instrumentos vigentes en la actualidad⁽³⁾ y desde el reconocimiento del accionar del movimiento feminista.



Gráfico I.
Diferentes modelos de políticas públicas de igualdad

II. 1. 1. Modelos de políticas públicas de igualdad

II. 1. 1. 1. Desarrollo de la igualdad formal

Los primeros esfuerzos institucionales se dirigieron, bajo la presión de la primera ola del movimiento feminista (el denominado sufragismo), al logro del reconocimiento formal de la igualdad, centrándose en la aprobación de textos jurídicos y legales en los organismos internacionales y estatales: Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Convenio Europeo para la protección de los Derechos

⁽³⁾ Como el mencionado Marco Estratégico Tenerife Violeta del Cabildo de Tenerife y la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020, del Gobierno de Canarias.

Humanos y las Libertades Fundamentales (1950), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) o las constituciones occidentales modernas. El punto de partida formal fue el establecimiento del principio de igualdad como un principio jurídico universal reconocido como derecho fundamental de las personas. Se prohíben todas las formas de discriminación en función del sexo explícitamente recogidas en las leyes. En España, después del primer intento en la II República de instauración de la igualdad formal y el reconocimiento del derecho al voto femenino, no se recupera la igualdad formal hasta la Constitución de 1978, que recoge la eliminación de medidas explícitamente discriminatorias heredadas de la legislación franquista.

La intervención institucional se centra, en los primeros momentos, en eliminar de las leyes heredadas de la dictadura las discriminaciones explícitas y, obviamente, se evita la discriminación en el contenido legal y en la aplicación de las leyes que desarrollan la democracia. Progresivamente, el feminismo va poniendo en evidencia la insuficiencia de la igualdad formal, presionando por la instauración de políticas que permitieran ir más allá del simple reconocimiento de la igualdad ante la ley porque, básicamente, no se tenían en cuenta las condiciones desiguales de partida que pervivían en la realidad social. Estas suponían que, ante la igualdad formal, las mujeres tenían que enfrentarse a más obstáculos que los hombres para desarrollar sus metas y alcanzar logros similares en su devenir social, cultural, político y económico.

II. 1. 1. 2. Políticas de acción positiva

En los años 80 del siglo xx, se comienzan a emplear por parte de organismos gubernamentales lo que se ha llamado políticas de acción positiva, una nueva generación de intervención institucional centrada en impulsar programas de acciones positivas para las mujeres. Es decir, acciones que compensaran las desiguales condiciones de partida del sexo femenino para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en ese intento de ir más allá de la igualdad formal y de promover la igualdad real.

Se trataba de políticas y programas dirigidos específicamente a mujeres, centrados en prevenir y suprimir la discriminación, así como compensar las desventajas que estas encontraban en la vida social, política, económica. Las medidas se centraban en las mujeres y solían ser puntuales, asociadas a planes y programas temporales.

Pero también la experiencia que se va acumulando y la evaluación de los efectos de estas políticas señala, en la década de los años 90, que tienen sus limitaciones: son medidas que no impiden que, cuando se dejan de aplicar, la desigualdad vuelva a manifestarse; no promueven un cambio estructural y sistemático, sino puntual, acotado en tiempo y en espacio; no se dirigen a incidir sobre las causas de la desigualdad, centrándose principalmente en las consecuencias que tiene la desigualdad sobre las mujeres. En definitiva, siendo positivas, no obstante, muestran la limitación de tratarse de intervenciones puntuales que tienen un efecto compensatorio sobre las consecuencias negativas de las desigualdades, pero al no actuar sobre el entorno que las sustenta, sus efectos pueden verse disueltos desde el momento que los programas se dejan de desarrollar.

II. 1. 1. 3. Transversalidad de género

Durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, organizada por Naciones Unidas, se acuerda impulsar una nueva modalidad de políticas

de igualdad denominadas como Transversalidad de género, que supone la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la acción gubernamental (ver gráfico II).

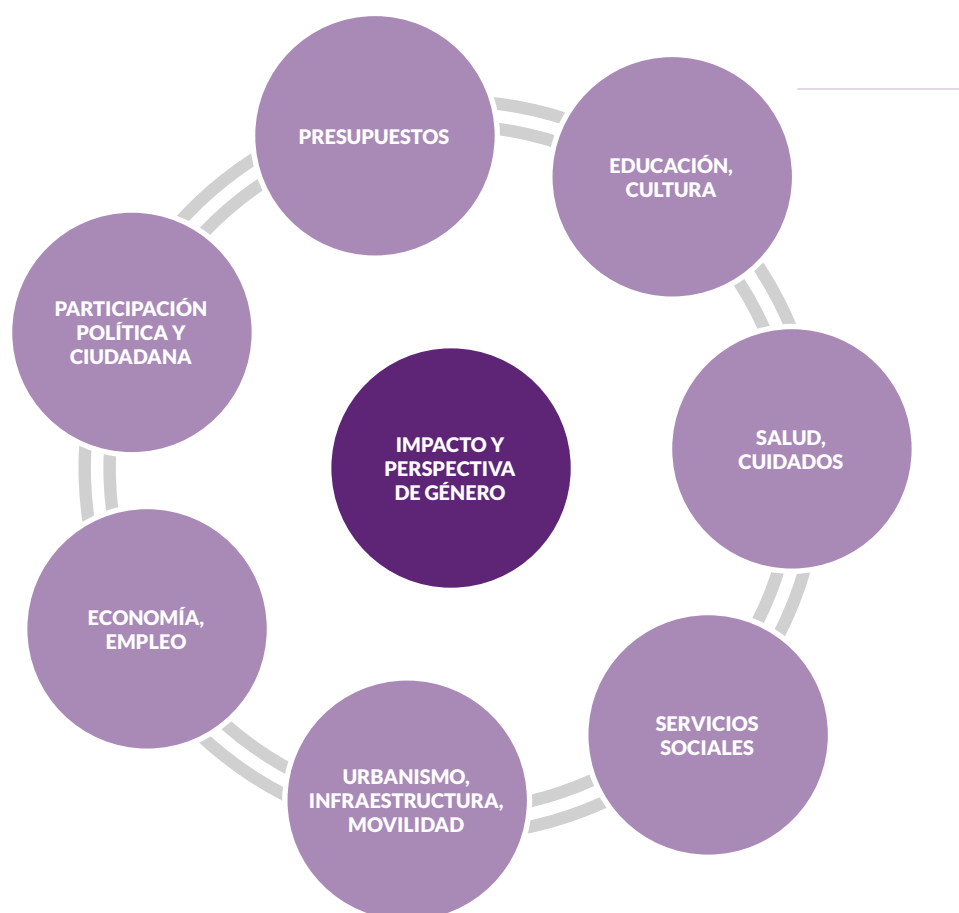


Gráfico II.
Transversalidad

En este modelo se mantiene la apuesta por la promoción de la igualdad a través de medidas específicas en favor de las mujeres, pero movilizándolo en favor de la igualdad al conjunto de acciones y políticas públicas.

Se plantea evaluar los posibles efectos (impacto de género) sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres de las diversas acciones de gobierno. Por lo tanto, se articulan intervenciones más integrales que pueden incidir de forma más efectiva para el avance hacia la igualdad.

Estas políticas parten de un conjunto de requisitos previos: compromiso político, políticas de igualdad específicas, estadísticas desagregadas por sexo, impulso a los estudios de género y se plantea la necesaria cualificación en perspectiva de género de los equipos profesionales que intervengan en la Administración. Este es un modelo central porque es el que está presente en las leyes en vigor en nuestro entorno, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Está integrada también en la *Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020* del Gobierno de Canarias y marcó las propuestas contenidas en el II Plan Estratégico de Igualdad de Gran Canaria del Cabildo de Gran Canaria.

En el marco de todos estos modelos de intervención en políticas de igualdad nos encontramos, tal como plantean Coll-Planas y Cruells (2013), un modelo de políticas

centrado en una única problemática de desigualdad (Single Issue), la existente entre hombres y mujeres, y en un único grupo destinatario de las políticas públicas, la mujer. Estas intervenciones tienden a suscribir un enfoque *minorizador* de las políticas públicas, entendiendo que la desigualdad en cuestión afecta como tal a grupos específicos, caracterizados por algún tipo de rasgo esencial y no necesariamente asociados a formas culturales históricamente variables. Por lo tanto, se centran fundamentalmente en acciones dirigidas al grupo afectado.

Sin embargo, la experiencia de los intentos de desplegar las políticas de igualdad desde el enfoque transversal permite dar paso también a un modelo de intervención de discriminación múltiple: se asume que las personas sobre las que se intervienen no están solamente definidas por un factor y proceso discriminatorio, sino que en la configuración de su posición social intervienen otros factores, como la discapacidad, edad, la raza o la clase social, la identidad de género o la sexualidad, entre otros. Se afronta esta multiplicidad de condiciones de discriminación en principio en términos sumativos y no interactivos (Coll-Planas y Cruells, 2013).

El enfoque *minorizador* contrasta con un enfoque *universalizador*, en el que se parte del reconocimiento de que la problemática tiene que ver con la forma de gestionar el género del conjunto de la sociedad, adoptando una perspectiva relacional desde la cual no se asume que se intervenga en las condiciones de las mujeres solo como si fueran independientes o ajenas de las realidades de otras problemáticas y colectivos asociados a desigualdades de género (orientaciones sexuales, identidades de género, discapacidad...) u otras. Este enfoque se asocia más abiertamente a la última generación de políticas públicas: el modelo de la interseccionalidad.

II. 1. 1. 4. Interseccionalidad: nuevos retos

El término ‘interseccionalidad’ fue creado por Kimberlé Crenshaw (1989) y busca desmontar la idea de que las mujeres conforman un grupo homogéneo. La propuesta teórica de la interseccionalidad establece el reto de abordar la intersección entre desigualdades de una forma más compleja, relacional, poniendo el énfasis en la interacción e interdependencia entre líneas de opresión y en la posibilidad de que las personas se encuentren en posiciones diferentes de opresor y oprimido simultáneamente. Se rehúsa establecer *a priori* la primacía de una sola dimensión.

Aplicar una perspectiva interseccional en las políticas públicas se presenta como la clave para alcanzar una mayor inclusión en la medida en que muchos más grupos sociales y problemas de desigualdad pueden ser contemplados. Requisito indispensable para conseguir una mayor inclusión de estas políticas es que la respuesta legal o institucional no se limite al terreno individual-identitario, sino también al estructural y discursivo: no centrarse solo en los efectos de la desigualdad sobre las mujeres concretas, sino también en la reproducción de la sexualidad y el género hegemónicos y de las desigualdades y violencias que generan (Coll-Planas y Cruells, 2013).

Es importante tener presente que esta pluralidad de modelos de políticas públicas no es mutuamente excluyente o al menos no deben ser concebidos de esa manera. En realidad, de lo que se trata es de reconocer progresivamente que la realidad en sí misma es compleja y que la intervención cada vez más va integrando dicha complejidad. En definitiva, el modelo interseccional no excluye la necesidad de la igualdad formal (requisito imprescindible para afrontar el desarrollo de políticas de igualdad), ni excluye la posibilidad de realizar programas de acción positiva ante determinadas circunstancias. Y, por supuesto, no se podría desplegar un marco interseccional de intervención pública

sin integrar la perspectiva de la transversalidad, esto es, la idea de que se tiene que llegar a todos los espacios de las políticas públicas.

II. 1. 2. Herramientas de política pública para igualdad

La articulación de las políticas públicas en materia de igualdad se materializa, como se ha ido señalando, en diferentes herramientas normativas y declarativas, estrategias y planes de ámbito internacional, estatal y autonómico. Algunas de estas se han configurado como hitos clave en el camino hacia la igualdad desde las políticas públicas, tal y como se explica en la siguiente tabla.

ÁMBITO	HITOS
INTERNACIONAL Y EUROPEO	<i>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i> , 1979. Asamblea General de las Naciones Unidas.
	<i>Declaración y Plataforma de Pekín, Cuarta conferencia Mundial sobre la mujer</i> , 1995. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.
	<i>Convenio de Estambul, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica</i> , 2011 (en vigor desde 2014). Consejo de Europa.
	<i>Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023</i> , 2018. Consejo de Europa.
NACIONAL	<i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</i> .
	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i> .
	<i>Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo</i> .
	<i>Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016</i> (se está elaborando el correspondiente con 2018-2021).
	<i>Pacto de Estado contra la Violencia de Género</i> , diciembre 2017.
AUTONÓMICO	<i>Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género</i> .
	<i>Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres</i> (LCIMH).
	<i>La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2013-2020</i> .

Tabla I.
Políticas públicas en igualdad.

El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* se configura como un elemento más, imprescindible para configurar políticas desde una mirada interseccional y participativa. Hay que destacar que, para la elaboración del presente modelo de articulación de la política pública de igualdad, se han tomado como modelos de referencia las siguientes experiencias del ámbito insular, nacional y autonómico:

Estrategia Para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2013-2020), del Gobierno de Canarias.

VII Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres en la CAE (2018-2021), de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Marco estratégico Tenerife Violenta (METV) (2012-2017), del Cabildo de Tenerife.

El Plan para la Justicia de Género (2016-2020), Ayuntamiento de Barcelona.

El Plan Marco de Igualdad de Mujeres y Hombres (Programación 2018-2019), Ayuntamiento de València.

El Plan estratégico para la Igualdad de Género de la Ciudad de Madrid (2018-2020).

II. 2. Los principios que orientan el Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita

El Cabildo de Gran Canaria ha afrontado el proceso de elaboración, debate y aprobación del presente marco estratégico haciendo una apuesta por impulsar una nueva generación de políticas públicas para la igualdad en la isla.

El punto de partida se sitúa en el enfoque de la interseccionalidad que supone, como hemos visto, entender la intervención en materia de igualdad incluyendo la diversidad desde la que las personas afrontan sus desiguales condiciones de vida en relación con su sexo, orientación sexual e identidad de género y cómo estas desigualdades se cruzan, en la vida social, con otras (culturales, territoriales, económicas, sociales...) que afectan de diferente manera a individuos y colectivos. Por lo tanto, no va a estar centrado en un único sujeto, la mujer, ni aspira a intervenir exclusivamente en las líneas que sustentan la opresión global de las mujeres respecto de los hombres. Aunque ese es un marco fundamental de esta estrategia, consideramos que las desigualdades de género deben ser combatidas transformando diferentes condiciones de vida que afectan de forma diversa a diferentes colectivos de mujeres y también a los hombres.

La interseccionalidad, como hemos planteado antes, lleva implícita la transversalidad, es decir, la incorporación del principio de igualdad en todos los ámbitos de intervención política dentro de las instituciones, pero también en el conjunto de los espacios de la sociedad civil: cultura, convivencia, participación, vida comunitaria, economía, solidaridad y cooperación...

Por definirse como una estrategia insular, y no solo institucional, este *Marco* responde a un principio de colaboración y coordinación entre instituciones (Cabildo y ayuntamientos, ULPGC, Diputación del Común y Gobierno de Canarias, entre otras) y agentes sociales (entidades feministas y LGTBIQ+, entidades sociales que integran la igualdad entre sus principios y proyectos, empresariado, organizaciones sindicales...).

Por otra parte, este *Marco* también incorpora el principio de justicia de género en la línea planteada por Nancy Fraser (2008): la lucha por la justicia de género no solo implica

atender a las desigualdades materiales o económicas que favorecen la explotación, la marginación económica y la privación, sino también a las que se dan en el ámbito de las representaciones culturales y que tienen que ver con el acceso al reconocimiento. Tal y como se ha constatado en el trabajo de campo realizado para este *Marco*, buena parte de las exigencias de justicia en el ámbito del género hacen referencia a la lucha por el reconocimiento de las mujeres como sujetos de igual valor que los hombres y a la necesidad de desterrar las experiencias de devaluación (falta de respeto, cosificación, infantilización, etc.). Por tanto, en esta estrategia se persigue la justicia de género como una política amplia que no solo busca cumplir con la igualdad de oportunidades, sino también crear nuevos imaginarios en lo que respecta a las atribuciones de inferioridad asociadas al género femenino.

Por último, otro de los principios que guían el presente *Marco* es la consecución de la igualdad de género como uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la *Agenda de Desarrollo Sostenible 2030* de las Naciones Unidas. Dicho objetivo se plantea metas que van en concordancia con las que se proponen en este documento. Se trata de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, empoderar a las mujeres mediante el acceso en igualdad de condiciones a los recursos de todo tipo, asegurar sus derechos sexuales y reproductivos, así como coadyuvar desde las instituciones públicas al reconocimiento, la dignificación y la provisión de los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

En coherencia con estos principios de partida, el proceso de elaboración y desarrollo del *Marco estratégico* se ha llevado a cabo desde un modelo participativo, en el que han tenido voz sectores de la ciudadanía que se han prestado a participar por las distintas vías abiertas en el proceso, junto con profesionales del campo de la igualdad y la violencia de género, colectivos diversos del campo LGTBIQ+ y feministas y representantes institucionales.



III.
METODOLOGÍA DEL
MARCO ESTRATÉGICO
POR LA IGUALDAD -
GRAN CANARIA
INFINITA

III. 1. Metodología de elaboración y de aprobación del Marco estratégico

El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* es el resultado de un importante proceso de investigación que se ha articulado en torno a dos fases: una diagnóstica y otra aplicada. En la fase diagnóstica se detectaron y caracterizaron las principales discriminaciones de género que deben ser atendidas desde una política pública preocupada por la justicia de género. Para ello, se llevó a cabo una exploración cuantitativa sobre el estado de la (des)igualdad de género en Gran Canaria y una investigación cualitativa sobre las experiencias de desigualdad vividas por distintas mujeres en la isla⁽⁴⁾. La fase aplicada se concentró en producir conocimiento útil para la elaboración práctica del *Marco*, es decir, para el diseño de las líneas estratégicas y los planes de intervención (acciones) que lo componen. Esta investigación aplicada fue desarrollada por un equipo de sociólogas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Posteriormente, profesionales de la Cooperativa Farapi fueron las encargadas de traducir este conocimiento en el *Marco*.

En este epígrafe se detallan brevemente los procedimientos metodológicos que se han desplegado en la fase de investigación aplicada. Estos pueden ser organizados del modo que sigue.

1. Organización de los resultados diagnósticos.

La fase diagnóstica ofreció una ingente cantidad de datos primarios y secundarios sobre el estado de la desigualdad de género en Gran Canaria. *Grosso modo*, estos dibujaban, por un lado, un escenario cuantitativo caracterizado por una importante estratificación de género y por la presencia de importantes vacíos en las fuentes estadísticas para retratar de un modo complejo y serio las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres y las personas con orientaciones y/o identidades de género no normativas. Por otro lado, desde el punto de vista cualitativo, la investigación diagnóstica revelaba la presencia de tres factores que condicionaban las experiencias de (des)igualdad de las mujeres entrevistadas:

- La existencia de una norma dominante de género que expulsa y sanciona a aquellas mujeres que no la cumplen.
- La vigencia de un contrato de género sumamente asimétrico entre mujeres y hombres.
- La influencia de los imaginarios sociales sobre las violencias relacionadas con el género.

En suma, necesitábamos organizar todo lo descubierto de un modo que nos permitiese detectar las grandes esferas de la realidad en las que se producían las desigualdades, así como las acciones necesarias para enfrentarlas. Finalmente, optamos por organizar dichos datos en función de dos criterios: el ámbito de la realidad en la que se producían las discriminaciones y la naturaleza de las discriminaciones experimentadas.

Cuando hablamos de la naturaleza de las discriminaciones, nos referimos principalmente a la distinción entre las discriminaciones relacionadas con lo material y aquellas otras más relacionadas con lo cultural o lo simbólico. Las primeras se dan en la esfera de redistribución económica y las segundas en la de las representaciones culturales.

⁽⁴⁾ Esta investigación fue llevada a cabo por miembros de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y profesionales del ámbito de la investigación social. El detalle sobre la composición de los equipos, así como los resultados de investigación se pueden consultar en los siguientes informes: *Diagnóstico de la (des)igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en Gran Canaria. Análisis cualitativo (2020)* y *Diagnóstico de la (des)igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en Gran Canaria. Análisis cuantitativo (2020)*.

2. Delimitación de los ejes provisionales.

El resultado del diagnóstico, junto con las necesidades institucionales, se convirtió en la delimitación de unos ejes provisionales. Los ejes provisionales fueron los siguientes:

- I. Carencia de información estadística.
- II. Prevención y protección de violencias machistas.
- III. Discriminaciones y violencias personas LGTBIQ+.
- IV. Precariedad laboral, empobrecimiento y condiciones de vida.
- V. Sostenibilidad de la vida y corresponsabilidad.
- VI. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones.
- VII. Roles y espacios especialmente discriminatorios.

Finalmente, se articularon cinco ejes problemáticos. El eje provisional I, Carencia de información estadística, fue descartado por ser considerado un problema transversal. Dichos ejes funcionaron como pilares temáticos que, por un lado, permitieron visibilizar los grandes temas —o problemas— sobre los que trabajar y, por otro, detectar los asuntos sobre los que necesitábamos seguir profundizando.

3. Definición de nuevos objetivos.

Los objetivos que se propusieron alcanzar en esta segunda fase de investigación estaban dirigidos a testar lo que se había descubierto en la fase diagnóstica y a producir más información sobre las acciones proigualitarias. En concreto, nuestros objetivos quedaron formulados del siguiente modo:

- Saturar lo descubierto⁽⁵⁾, es decir, comprobar que nuestras interpretaciones diagnósticas son sensibles a la complejidad del fenómeno de las desigualdades de género.
- Ampliar aquellos asuntos o subtemas que no estuviesen suficientemente tratados.
- Concretar en líneas estratégicas y/o acciones los posibles modos de atender las desigualdades.

4. Técnicas e informantes.

Para alcanzar los objetivos se realizaron grupos focales a personas expertas en los ámbitos temáticos de los distintos ejes. El grupo focal es una modalidad de técnica más directiva que el grupo de discusión, la cual es especialmente útil para trabajar con personas expertas y para testar temas y percepciones (IOÉ, 2010). Esto se tradujo en la participación de 62 personas que, bien pertenecían a organizaciones sociales relacionadas directamente con la lucha contra las discriminaciones que se daban en el eje en cuestión, bien eran profesionales que trabajaban en la atención a dichas discriminaciones. Hubo un eje (eje V) que fue tratado mediante entrevistas semiestructuradas, ante la imposibilidad de hacer coincidir las agendas de las personas convocadas.

El instrumento diseñado para la moderación de los grupos focales se dividió en dos partes. En la primera parte se les planteaba una pregunta de arranque, abierta, que condicionase lo menos posible los marcos de sentido de las personas participantes y que las invitase a hablar de las acciones que consideraban más importantes para atender las desigualdades que se vivían en el ámbito concreto al que el eje aludía. En consecuencia, conseguimos que las entrevistadas hablaran de las desigualdades que percibían, pero también del modo en que las percibían. Esta táctica nos permitió saturar y ampliar lo

⁽⁵⁾ La saturación se alcanza cuando el proceso de investigación deja de producir variaciones entre los datos y categorías de análisis nuevas. Normalmente, la detectamos cuando lo descubierto comienza a ser redundante.

descubierto. En la segunda parte, les exponíamos una serie de iniciativas e invitábamos al grupo a que diera su opinión al respecto. En este caso, accedimos a cuestiones más concretas relacionadas con las iniciativas, como por ejemplo: conocer aquellas que tenían más consenso, las que tenían menos, los reparos y sus características, las demandas, etc. A pesar de que en este momento la conversación estaba más estructurada y guiada por la entrevistadora, logramos concretar líneas de trabajo desde las ideas y percepciones de las entrevistadas.

5. Categorización del análisis: percepciones, temas, demandas e iniciativas.

La elección de las técnicas y su diseño hicieron posible el acceder y profundizar sobre las percepciones, los temas, las demandas y las iniciativas de las personas expertas y su mundo social. El uso de estas categorías analíticas ordenó y amplificó el análisis del material empírico producido (véase tabla II). Podemos definir las del siguiente modo:

- Las percepciones son los modos de comprender las desigualdades en sentido amplio. Su análisis fue de vital importancia para indagar sobre las ideas que sostienen lo dicho y que ofrecen una particular manera de comprender la realidad. Por lo tanto, saturamos y ampliamos.
- Los temas son los asuntos sobre los que se habla, las subtemáticas que van apareciendo y tejiendo la conversación. Su análisis nos permitió poder ampliar el conocimiento sobre las aristas y propiedades temáticas de cada uno de los ejes.
- Las demandas son las peticiones (explícitas e implícitas) de las personas expertas. Estas nos facilitan conocer, entre otras cuestiones, las necesidades más cristalizadas y los asuntos más urgentes.
- Las iniciativas, por último, son las acciones concretas sobre las que se discute. Su análisis nos permitió conocer el tipo de iniciativas que cuentan con más apoyo y los debates que se generan entre aquellas que no lo tienen o que son puntualizadas.

OBJETIVOS	TÉCNICAS
Saturar lo descubierto	<i>Grupos focales y entrevistas. Instrumento: pregunta abierta y mínima moderación. Apertura máxima para que las participantes hablan sin un marco previo establecido.</i>
Ampliar temas o subtemas	
Concretar líneas y acciones	<i>Grupos focales y entrevistas. Instrumento: discusión sobre iniciativas con una mayor moderación. Conversación más guiada y estructurada.</i>

Tabla II.
Objetivos, técnicas y categorías que ordenan los resultados.

Todo el proceso de diseño y análisis de esta fase de investigación fue acompañado de un importante ejercicio de revisión documental. Los resultados de este trabajo fueron la base desde la que pensar y elaborar este *Marco estratégico*.

Como ya se ha adelantado, hay que señalar que, tras esta labor, se terminaron de definir los ejes problemáticos, siendo finalmente seis en lugar de los siete señalados de manera provisional. Esto es así porque la problemática señalada en el eje provisional I, *Carencia*

de información estadística, se encuentra presente en el resto de ejes y, por tanto, se trata de una cuestión transversal.

III. 1. 1. Elaboración del Marco estratégico

El proceso de elaboración del MEIGCI comenzó durante el desarrollo de la segunda parte de la investigación. Al tiempo que se desarrolló la fase aplicada, se incorporó al equipo de trabajo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria el equipo de Farapi Koop para apoyar en este proceso de profundización sobre los resultados y recogida de propuestas de acción, para atender las desigualdades y comenzar a articular el documento del *Marco*.

La elaboración del documento final es resultado de un proceso en el que han participado personas y colectivos que trabajan enfrentando las distintas problemáticas identificadas a lo largo de la investigación sobre las (des)igualdades en la isla. Estas aportaciones han sido recogidas, sobre todo, en la última fase del proceso a través de los grupos de discusión formados.

La información recogida, como ya se ha indicado, contribuyó a testar lo descubierto en la primera fase diagnóstica, ampliar los temas o subtemas y comenzar a concretar líneas y acciones para enfrentar las problemáticas. Esto último, ha sido clave para la articulación del contenido de los ejes de intervención. Cada eje se presenta como una guía para atender en términos de política pública las problemáticas de la (des)igualdad en Gran Canaria.

Se ha desarrollado una profunda labor de investigación de referentes y modelos de herramientas de guía de política pública en el Estado español, al tiempo que se ha ido traduciendo la información recabada en el proceso de investigación en medidas viables que respondan a la realidad diagnosticada, sin perder de vista la mirada interseccional como principio fundamental del proceso. Al mismo tiempo, se ha elaborado un modelo de gestión del *Marco estratégico* para hacer viable su desarrollo y un modelo de seguimiento y evaluación, clave para conocer en qué medida se está incidiendo en las desigualdades enfrentadas.

El proceso de aprobación del documento final del *Marco estratégico* se ha planteado como un modelo de trabajo de desarrollo interactivo y participativo con el personal técnico de la Consejería de Igualdad, Diversidad y Transparencia del Cabildo de Gran Canaria. Las sesiones de trabajo han consistido en conocer, cuestionar y validar el contenido del documento, así como la lógica de funcionamiento del mismo.

III. 2. Desarrollo, seguimiento y evaluación del Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita

Tras la aprobación del documento, se da por terminado el proceso deliberativo de la definición del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita*, y comienza el proceso de configuración de mecanismos de participación en su desarrollo. Para ello, se seguirá un modelo de elaboración y aprobación de planes sucesivos de acciones por la igualdad en Gran Canaria, con una periodicidad corta (anual o bienal)⁽⁶⁾. Estos planes serán elaborados y aprobados por la Consejería o Consejerías que tengan competencias en materia de igualdad, diversidad y violencia machista, así como por los servicios

⁽⁶⁾ La duración de los planes, planteados en principio anual o bienalmente, podrá ser modificada según se valore desde la Consejería responsable de la gestión del Marco.

responsables de estas áreas. Se contempla la posibilidad de que, durante el periodo de duración del MEIGCI, se articule el Consejo Insular de Igualdad de Gran Canaria, en cuyo caso se valorará incluirlo como agente clave en la gestión del *Marco*. Como se ha adelantado, en ausencia de la actual Consejería, esta herramienta y la responsabilidad sobre su gestión recaerá en la Consejería o Consejerías que tengan competencias en materia de igualdad, diversidad y violencia machista, así como en los servicios responsables de estas áreas.

En todo este proceso se ofrecerá la posibilidad de sumarse a distintos agentes sociales e instituciones mediante la firma de un compromiso a asumir en un plazo de uno o dos años⁽⁷⁾. El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* se plantea, como se ha ido indicando, como un modelo de gestión de forma y contenido de las políticas públicas de igualdad durante los siguientes diez años, es decir, de 2020 a 2030.

Es un instrumento que sienta las bases sobre las que diseñar programas y planes concretos, de duración establecida y con mecanismos propios y definidos de seguimiento y evaluación.

Se distinguen al menos dos líneas de gestión del desarrollo, seguimiento y evaluación del *Marco*, que se explican en profundidad en los apartados V y VI:

1. El desarrollo, seguimiento y evaluación del *Marco estratégico* como instrumento guía de la política pública. La Consejería con competencias en materia de igualdad se configura como el espacio del que depende la gestión del MEIGCI, así como su seguimiento y evaluación. Más allá de este, se plantea generar otros espacios de diálogo con aquellas entidades que se comprometan con el contenido y la aplicación del *Marco*.
2. El desarrollo, seguimiento y evaluación específicos para los distintos planes, programas y acciones elaboradas a partir del *Marco*. En este caso, cada plan y acción contará con instrumentos específicos de desarrollo, seguimiento y evaluación, donde participarán distintas instituciones y entidades.

⁽⁷⁾ Se adjunta en el ANEXO un modelo de compromisos a firmar por distintas entidades.



IV.

EJES PROBLEMÁTICOS DE LA (DES)IGUALDAD EN GRAN CANARIA

IV. 1. Eje problemático I.

Prevención y protección frente a las violencias machistas

Este eje se centra en la prevención y la protección de las violencias machistas, las cuales suponen una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres. Se materializan en actos que suponen daños de “naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada” (Consejo de Europa, 2011, art.3). El objetivo de este eje es, por tanto, mejorar la protección y la asistencia y acompañamiento de las víctimas y favorecer la eliminación de estas violencias. El trabajo en los siguientes asuntos se considera fundamental para alcanzar dicho propósito.

1. **La idea estereotipada de las mujeres víctimas.** La consideración de la violencia machista como un problema público es un hecho y es que la violencia hacia las mujeres ha dejado de ser una norma socialmente aceptada. Sin embargo, se suele asociar a las mujeres en situación de violencia machista a un perfil determinado. Esta mujer está caracterizada en el imaginario colectivo por la carencia de recursos económicos, educativos o sociales. Es, estereotípicamente hablando, una mujer incapaz que, además, sufre principalmente la violencia física. En este sentido, es sumamente importante romper con esta imagen para frenar la estigmatización que supone ser víctima de violencia y para favorecer la detección temprana de este tipo de daños en mujeres que no se corresponden con este cliché. Asimismo, el trabajo debe ir encaminado a fortalecer el empoderamiento de las mujeres como sujetos diversos, al tiempo que integrar en el mismo la protección, asistencia y acompañamiento imprescindibles de los y las menores en esta situación.
2. **Los recursos de atención y el papel de las técnicas.** Los recursos de atención a las mujeres y menores víctimas de violencia machista son utilizados mayoritariamente por las que viven situaciones de dificultad económica, lo que robustece —y explica, al menos en parte— la idea estereotipada sobre las víctimas. Además, la atención para mujeres víctimas en situación de precariedad socioeconómica es deficitaria y parcial. En concreto, las políticas de vivienda y empleo deben reforzar su contribución. La coordinación entre las distintas áreas de Gobierno para la atención de la violencia machista es una necesidad que debe ser atendida. Por otro lado, es indispensable reflexionar sobre los modelos de atención desde los que se atienden a las mujeres y menores.
3. **Los procesos de denuncia y agentes partícipes.** Las condiciones en las que se producen las denuncias de las situaciones de violencia deben mejorar. La sensibilización y la formación de servicios no especializados en las singularidades de las violencias machistas son las demandas más frecuentes de las profesionales de este ámbito. En especial, cuando la protección de la víctima depende de las valoraciones que estos hagan. La adecuación de los servicios en cuestiones tan básicas como los horarios también es otra demanda ya tradicional. La asistencia debe dar paso al acompañamiento integral de las mujeres y menores. Además, la protección real y efectiva de los menores como víctimas de las violencias machistas se encuentra con muchos problemas jurídicos y administrativos que sigue siendo necesario resolver.

4. La necesidad de una nueva socialización de género más libre e igualitaria.

La violencia machista se sostiene sobre determinadas creencias acerca de las mujeres y los hombres que deben ser erradicadas. Frente a ellas, es necesario construir un nuevo aprendizaje cultural que valore de forma equitativa la vida de las mujeres y de los hombres, una socialización que integre la igualdad y la libertad en la construcción de las relaciones entre los géneros —sean de la naturaleza que sean— como un imperativo ético.

Dicho proceso de aprendizaje debe tener en cuenta aquellas dimensiones de la vida de las mujeres en las que las violencias machistas son más frecuentes y aquellas otras en las que están todavía normalizadas. Para ello, se debe trabajar el género no como algo propio de las mujeres, sino como un mecanismo cultural que también produce hombres y, por lo tanto, masculinidades.

IV. 2. Eje problemático II.

Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas

Las ideas estereotipadas y/o prejuiciosas sobre las personas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género no normativas generan inaceptables discriminaciones y violencias que deben ser atendidas (conocidas genéricamente como LGTBIQfobia). Estas se producen de forma diversa en función de las posiciones sociales que las personas ocupan, de las categorías que encarnan y de los contextos históricos en los que viven. En este eje se plantean iniciativas que sean capaces de prevenir, asistir y reparar dicha LGTBIQfobia mediante el trabajo en las siguientes líneas de acción:

1. **Consolidar y ampliar la defensa de la diversidad.** Los avances han sido muchos. Sin embargo, las ofensas, la invisibilización de las vidas LGTBIQ+ y el escaso reconocimiento de la LGTBIQfobia como un problema público siguen existiendo. Asimismo, la aceptación de la diversidad sexual y de género tiene sus normas, es decir, no todas las vidas LGTBIQ+ son respetadas y aceptadas del mismo modo. El machismo, la transfobia, el clasismo, el capacitismo⁽⁸⁾ y/o el racismo entre otros se conjugan en una complicada combinación de juicios desiguales que favorecen actitudes sociales injustas. En este sentido, se vuelve necesario ampliar la mirada social y reivindicar el acceso equitativo de todas las personas LGTBIQ+ a la igualdad y al respeto.

2. **Construir nuevos imaginarios y apoyar la organización colectiva.**

La comunidad LGTBIQ+ no solo representa a un colectivo injustamente discriminado, sino también a un conjunto de personas que han sido capaces de enfrentarse a una infinidad de mecanismos de control y sanciones. En muchos casos, las resistencias individuales y las expresiones colectivas se han traducido en aportaciones culturales, académicas y políticas. Establecer estrategias que favorezcan el (re)conocimiento de estas aportaciones y de otras es una tarea que debe emprenderse desde distintas instituciones y ámbitos sociales. Además, es necesario apoyar la organización colectiva del movimiento, la cual ha sido imprescindible tanto en la conquista de derechos como en la satisfacción de las necesidades específicas del colectivo (jurídicas, sociales, psicológicas, etc.).

⁽⁸⁾ El capacitismo alude a la “discriminación que experimentan las personas con discapacidad, no como anecdóticos, sino como expresión de una manera de concebir su posición de subordinación en un mundo edificado y perpetuado a partir de las necesidades de las personas sin discapacidad” (Hernández, 2018, p. 297).

3. **Atender la especificidad del impacto de la LGTBIQfobia en las trayectorias vitales.** La LGTBIQfobia adquiere formas muy distintas en la vida de las personas. Es urgente atender las necesidades de aquellas personas que han sufrido sus consecuencias más graves en un contexto de desprotección jurídica y social, como son, por ejemplo, las personas mayores (y en concreto las mujeres transexuales⁽⁹⁾). Además, es indispensable detectar qué situaciones de descuelgue de los mecanismos clásicos de integración social están relacionadas con esta discriminación y establecer acciones que la prevengan y la atiendan. En especial, cuando ha habido o puede haber abandono temprano de la educación reglada y/o ruptura o deterioro de las relaciones familiares y/o sociales. También, es sumamente importante atender cómo la LGTBIQfobia adquiere forma en la vida de las personas jóvenes y de las/os menores. Por otro lado, el trabajo con las organizaciones sindicales para hacer de los entornos laborales espacios de libertad y seguridad sigue siendo un asunto pendiente.
4. **Estudiar el modo en que las violencias y las discriminaciones se producen.** La diversidad del colectivo y la propia dinámica de cambio de la sociedad exigen que estudiemos en profundidad las discriminaciones, las violencias, las expectativas, las estrategias de afrontamiento, etc., que sufren las personas LGTBIQ+ si queremos diseñar políticas públicas que estén al servicio de las personas y los derechos humanos.

IV. 3. Eje problemático III.

Atención a las condiciones de trabajo, la pobreza y las condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos

Las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres están fuertemente condicionadas, entre otras cuestiones, por la clase social, así como por la situación migrante, la discapacidad y el género. De ahí que sea relevante atender de manera específica la relación entre condiciones de trabajo y género entre las mujeres con menos recursos. Aunque el colectivo LGTBIQ+ es también un colectivo laboralmente vulnerable, su realidad se analiza de manera específica en el EP⁽¹⁰⁾ II. En el eje III se proponen acciones para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres pobres, empobrecidas y vulnerables, es decir, para generar las condiciones materiales que favorezcan su autonomía económica y su autonomía moral⁽¹¹⁾ y que mejoren sus oportunidades profesionales. De ahí que en este eje sean fundamentales los siguientes temas:

1. **Las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista contractual como de la salud.** Abordar cuestiones como los horarios laborales, la segregación laboral (tanto salarial como ocupacional), las formas de contratación que generan más inseguridad personal e ingresos más escasos o el trabajo no regulado e informal son aspectos importantes para que el empleo sea un recurso de inserción social y facilite el desarrollo de una vida digna y autónoma para las mujeres con menos cualificación y medios. Asimismo, se hace necesario proponer acciones que mejoren la seguridad y la salud en el trabajo, tanto física como psicológica.
2. **Los abusos en el mundo laboral.** La situación de subordinación de estas

⁽⁹⁾ Las mujeres mayores transexuales sufrieron en muchos casos con especial dureza la represión franquista. Ver, por ejemplo, la aportación de Ramírez, 2017.

⁽¹⁰⁾ Con estas siglas, EP, hacemos referencia a los ejes problemáticos.

⁽¹¹⁾ El concepto de autonomía moral se toma del Movimiento de Vida Independiente, movimiento social de representación y defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional, término con el que, desde el Movimiento, se propone denominar la discapacidad. Hace referencia a la capacidad para vivir de acuerdo con las reglas que elegimos las personas en nuestras propias vidas. Es decir, vivir según nuestros propios deseos e intereses, aunque estos sean condicionados por el entorno inmediato. Aquí lo empleamos en el sentido de que las mujeres desarrollen la capacidad para decidir por sí mismas qué quieren ser y cómo quieren serlo.

mujeres las hace especialmente vulnerables a situaciones abusivas (acoso sexual y/o laboral). A su vez, la necesidad económica o el desconocimiento de los derechos puede frenar la denuncia. De ahí que sea importante desarrollar mecanismos de prevención y de abordaje de estas situaciones.

3. **El suelo pegajoso⁽¹²⁾.** Resulta esencial impulsar medidas en los puestos de trabajo que faciliten que las mujeres en los trabajos con menor cualificación puedan optar a la promoción profesional, pues con frecuencia no están en condiciones de hacerlo por las enormes dificultades que surgen al intentar combinar los cuidados con sus aspiraciones profesionales.
4. **El desempleo y la pobreza y su impacto en la autonomía de las mujeres.** Existen colectivos especialmente vulnerables al desempleo y/o a la pobreza, como las madres jóvenes sin cualificación, las mujeres en situación de violencia de género y particularmente las familias monomarentales. Esto requiere acciones específicas que promuevan su inserción laboral en unas condiciones que faciliten la compatibilidad entre el trabajo y los cuidados y, por otro lado, la creación de redes de apoyo que fomenten la solidaridad y los cuidados compartidos.
5. **La segregación ocupacional y social de las mujeres migrantes.** Es importante poner los medios para ampliar el horizonte laboral de las mujeres migrantes, con frecuencia empleadas muy por debajo de su formación y en trabajos del sector informal.

IV. 4. Eje problemático IV.

Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos

En este eje se trata de actuar sobre aquellas dimensiones de la vida de las mujeres que inciden en la calidad de la misma, en la medida en que favorecen su autonomía respecto a los modelos tradicionales de género y sobre las consecuencias que estos modelos tradicionales tienen en su libertad, su autonomía y su salud física y mental. Incide, por lo tanto, en la relación entre los cuidados y otras estructuras (económicas, morales y sociales) que frenan la posibilidad de que las mujeres desarrollen relaciones igualitarias y negociadas con su entorno social. De ahí que en este eje sean fundamentales los siguientes temas:

1. **La vinculación de los cuidados a la familia y a la división sexual del trabajo.** Esta cuestión tiene dos dimensiones. Por una parte, la necesidad de potenciar la revisión de los modelos de género basados en una visión esencial e idealizada de los hombres y las mujeres (modelo binario). Por otra, la importancia de desarrollar servicios de apoyo a las familias (*desfamiliarización*) para promover modelos igualitarios, especialmente en familias con menos recursos, y para atender a las singularidades, como ocurre con las familias monomarentales o las familias con personas dependientes o con discapacidad.
2. **La relación entre los cuidados, el género y la clase social.** La provisión de servicios domésticos en el ámbito privado es una solución viable para personas con más recursos. Pero, además de una evidente desigualdad de oportunidades, implica la constitución de un segmento vulnerable de trabajadoras con un marcado carácter étnico, en no pocas ocasiones desprovistas de derechos. De

⁽¹²⁾ El suelo pegajoso (*sticky floor*) alude a las dificultades que encuentran las mujeres para escapar de la subordinación laboral que supone desempeñar los trabajos de peor calidad, en las condiciones más precarias (contratación temporal y a tiempo parcial, así como un mayor índice de rotación laboral) y cobrando los peores salarios (Torns y Recio, 2012).

ahí que sea necesario favorecer relaciones laborales justas e inclusivas en el ámbito de los cuidados retribuidos.

3. **La relación entre género y salud física y mental.** La división sexual del trabajo implica que en las familias, y especialmente en las que tienen menos recursos materiales, las mujeres acumulen un gran desgaste físico, mental y emocional. Las enfermedades crónicas, el abuso de psicofármacos, de analgésicos y de antiinflamatorios son realidades vinculadas a las consecuencias negativas de esta división sexual. Es importante impulsar los recursos necesarios para identificar y abordar las consecuencias de las desigualdades económicas y de género en el ámbito de la salud.
4. **La importancia de los espacios vivibles.** Los espacios de vida en común y los itinerarios y desplazamientos son fundamentales para favorecer el tejido social, la cooperación y la inclusión de colectivos vulnerables. Se hace necesario analizar estas dimensiones para fomentar un urbanismo que potencie la cooperación y la convivialidad⁽¹³⁾ y el desarrollo de servicios que promuevan la igualdad y la inclusión.
5. **La necesidad de revisar los modelos de género y las relaciones de calidad.** El cuestionamiento del modelo tradicional de familia, la agudización de las tendencias cíclicas en la economía y la idealización de las relaciones de pareja conforman un conglomerado de situaciones de convivencia que implican tensiones y conflictos de difícil gestión privada. Las crisis familiares son frecuentes e inevitables y una vida de calidad implica también la necesidad de disponer de modelos y estructuras de acompañamiento.

IV. 5. Eje problemático V.

Derechos sexuales y reproductivos y relaciones de calidad

Las experiencias relacionadas con la sexualidad y con el amor están fuertemente influenciadas por la norma de género. Esto tiene un impacto directo en las vidas y experiencias de las mujeres. Además, una de las características de la norma de género es el cisheterosexismo, que regula las identidades, los deseos y las distintas vivencias de las personas. En este eje se proponen acciones que transformen el modelo de sexualidad dominante — eminentemente masculino y heterosexual— hacia una comprensión amplia de la experiencia sexual humana que cuestione la norma de género y que, además, promuevan unas relaciones afectivas y/o amorosas más libres e igualitarias entre los géneros. Por lo tanto, este eje pretende incidir en las ideas y en los mecanismos sociales que favorecen la existencia de discriminaciones de género en los ámbitos ya citados. Para ello, la atención en los siguientes temas se vuelve fundamental:

1. **La sexualidad como un asunto público.** Lograr que la sexualidad sea concebida como un derecho por proteger y un asunto por promocionar es una cuestión de suma importancia para la calidad democrática de nuestras sociedades. Esto ha sido negado especialmente a las mujeres. La experiencia de la sexuación así como las vivencias relacionadas con las orientaciones del deseo y la erótica son procesos que deben ser reconocidos como absolutamente diversos y singulares. La diversidad no es algo que haga referencia a un conjunto determinado de personas, sino que es una característica propia de la experiencia sexual humana.

⁽¹³⁾ El término de convivialidad, es tomado de la expresión de la sociología francesa *convivialité*. Es utilizado para hablar de la convivencia ética, poniendo la mirada en el respeto y la aceptación. Introduce una dimensión relacional; más allá del vivir juntos/as, se trata de vivir relacionados/as.

2. **Reconocer la influencia de lo social en las vivencias de la sexualidad.** La sexualidad es una cualidad humana. Sin embargo, no todas las formas de vivirla han gozado de la misma legitimidad. Es importante reconocer qué especificidades son invisibilizadas y/o devaluadas para trabajar en su empoderamiento y reparación simbólica. Respecto a esto, es absolutamente imprescindible tener en cuenta que el género interviene como mecanismo normativo en las sexualidades a través del sexismo. Asimismo, es de suma importancia no olvidar que todas las sexualidades están construidas socialmente y, por lo tanto, en interacción con distintos ejes de opresión (clasismo, capacitismo, racismo, etc.), lo que hace cada vez más necesario el diseño de iniciativas situadas y concretas.
3. **Luchar contra el machismo y la LGTBIQfobia desde un enfoque que refuerce la autonomía y la libertad.** La puesta en marcha de iniciativas que protejan a mujeres y personas LGTBIQ+ de determinado tipo de comportamientos machistas y LGTBIQfóbicos es algo absolutamente necesario. También lo es reconocer la existencia de discriminaciones que de forma particular sufren las mujeres en los ámbitos de las experiencias sexuales y/o afectivas. En este sentido, será fundamental que las estrategias y acciones que se desarrollen en el terreno de la visibilidad y afirmación de determinadas experiencias e identidades sexuales estén encaminadas a transformar las relaciones de género y no a afirmar los roles de género que sostienen la subordinación de las mujeres y de las personas que por identidad u orientación no conforman la normatividad sexual.
4. **Establecer estrategias de promoción integrales y coordinadas.** La planificación de una estrategia educativa y de atención para una sexualidad libre e igualitaria, que incluya la coordinación con las distintas unidades de la Administración pública y con el conjunto de entidades privadas que trabajan en este ámbito, es el reto más urgente en este tema. Las carencias educativas son enormes y lo son entre todos los actores que forman parte del sistema educativo (profesorado, familias, alumnado, etc.).

IV. 6. Eje problemático VI.

Transformar roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres

Este eje incluye la transformación de roles y espacios en los que las mujeres están especialmente segregadas (deportes, ciencia, tecnología, ocupaciones, etc.). En él se incluyen los lugares —territoriales y sociales— en donde la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres son especialmente acuciantes en Gran Canaria. Hablamos, principalmente, del mundo del empleo, del cuidado no profesionalizado de las ocupaciones y del deporte. De ahí que las principales dimensiones abordadas en este eje problemático sean las siguientes:

1. **Discriminación laboral.** En la dimensión laboral observamos diferentes discriminaciones que aún perviven y sitúan a las mujeres en posiciones de inferioridad. Especial relevancia adquieren las discriminaciones representadas

por la brecha salarial, el techo de cristal⁽¹⁴⁾ y las relaciones laborales insensibles a las cuestiones relacionadas con el género. Tanto las mujeres en posiciones de poder como aquellas que no lo están, pero que se mueven en entornos tradicionalmente masculinos hacen alusión a los procesos formales de discriminación al igual que a los informales (comentarios sexistas y machistas, interacciones, comportamientos infantilizadores, etc.) en sus vidas laborales. Esto último parece estar relacionado con las expectativas que hay que sobre las mujeres como sujetos menos capaces o como sujetos que deben demostrar su valía cuando la de sus homólogos masculinos se da por hecha. Por otro lado, las mujeres migrantes aparecen como un colectivo especialmente invisibilizado, discriminado y devaluado. Su integración en un mercado de trabajo etnoestratificado como el nuestro implica que estas suelen ocupar los trabajos con peores condiciones laborales.

2. **Conciliación.** El ámbito de los cuidados y la reproducción sigue siendo responsabilidad mayoritaria de las mujeres. Esto se traduce en limitaciones laborales y un importante agotamiento físico y emocional, en especial en aquellas mujeres que ocupan posiciones sociolaborales más precarias. Se hace necesario trabajar en la socialización de los cuidados como una tarea pública y compartida, así como en el apoyo más sólido a las mujeres que se enfrentan solas al cuidado y/o a dificultades económicas. Por otra parte, se hace necesario el desarrollo de acciones encaminadas al impulso del emprendimiento femenino, tanto en lo que se refiere a incentivos económicos como al empoderamiento personal.
3. **Juicio público/estigmatización.** La ocupación de los espacios masculinizados implica un coste para las mujeres. Estas pagan un precio por ocupar espacios en los que tradicionalmente han sido rechazadas. En este sentido, la sanción que se impone a las mujeres es su exposición al juicio público, esto es, a la mirada acusante del resto que, en muchos casos, conlleva faltas de respeto y un trato degradante. Por su parte, las mujeres migrantes y racializadas son sometidas a la estigmatización asociada, en muchos casos, a la visibilización de su identidad religiosa o étnica mediante los rasgos fenotípicos o la vestimenta. Tanto en unos casos como en otros, las mujeres son enjuiciadas de un modo distinto y desigual.
4. **Referentes.** La reproducción de los roles de género hace cada vez más necesaria la creación de referentes de mujeres en entornos masculinizados que rompan los estereotipos de género y atraiga a más mujeres a los estudios y profesiones donde estas suponen una minoría. De igual modo, es sumamente importante vincular a los hombres a profesiones y tareas tradicionalmente femeninas.

⁽¹⁴⁾ Esta expresión hace referencia a “las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos” (Torns y Recio, 2012, p.190).



V. EJES DE INTERVENCIÓN

Por cada eje problemático (EP) se ha elaborado un documento (eje de intervención) que contiene:

- **Fundamentación:** los elementos que caracterizan el problema en ese eje de intervención, extraídos del diagnóstico y de las aportaciones que se han realizado en los debates, entrevistas, grupos de discusión, etc.
- **Normativa:** se aportan las bases legales que pueden afectar a ese eje de intervención.
- **Indicadores de evaluación y mecanismos de verificación:** se recogen algunos indicadores de evaluación de las acciones planteadas. En algunos casos, se tratan indicadores de los que ya se dispone información para poder hacer seguimiento de la problemática incluida en cada eje problemático. En otros casos, se proponen nuevos indicadores y mecanismos de verificación (medios a través de los cuales se obtiene la información para los indicadores) que se pueden tener en cuenta o que se plantean necesarios para afrontar los vacíos identificados (dado que, en algunos de los ejes problemáticos se parte de una carencia importante de información estadística y de estudios o informes que permitan orientar la intervención). En todo caso, los indicadores aquí planteados han de tomarse como propuestas y ejemplos, susceptibles de ser usados o no o de ser sustituidos por otros.
- **Objetivos:** dado que se trata de un *Marco estratégico* a medio plazo, se señalan los objetivos generales que pueden orientar la intervención en cada eje y algunos objetivos específicos que permiten orientar las acciones en dimensiones concretas y diversas que puedan afectar al ámbito problemático. Al igual que los indicadores, los objetivos propuestos deben entenderse a modo orientativo y están relacionados de forma más o menos directa con cada línea estratégica en la que se suscriben.
- **Líneas/acciones estratégicas:** se recogen aquí las líneas de intervención desde las que se quiere incidir en la mejora de la problemática identificada, pudiendo proponerse acciones para afrontar en un plazo medio. Las líneas estratégicas definen los principales espacios o ámbitos de intervención dentro de cada plan e incluyen acciones para atender la problemática con toda su complejidad.
- **Agentes clave de la intervención:** sin dejar cerradas las posibilidades de sumar agentes claves en el proceso de desarrollo del *Marco estratégico*, resulta conveniente orientar sobre qué instituciones, entidades y agentes sociales podrían intervenir en el desarrollo de las acciones.
- **Población destinataria:** también, sin ánimo de cerrar posibilidades, se propone la identificación de sectores de la población a los que se pretenden dirigir las intervenciones.

Los ejes de intervención se configuran como herramienta guía para la confección y planificación de políticas públicas desde una perspectiva interseccional⁽¹⁵⁾. Está compuesto por fichas configuradas a partir de los ejes problemáticos.

⁽¹⁵⁾ A lo largo de este apartado aludimos a la perspectiva interseccional como punto de partida necesario para el desarrollo de las líneas de intervención y las acciones propuestas. Esto supone que se tenga en cuenta la realidad de las personas con toda su complejidad; la posición de mayor o menor desigualdad o privilegio de unos sujetos frente a otros depende de múltiples factores más allá ser hombre o mujer. Estos operan de manera simultánea en cada persona. Para más información ver el apartado II. 1. *Las políticas públicas de igualdad*.

Eje de intervención I. Prevención y protección frente a las violencias machistas	
DESCRIPCIÓN	Violencia entendida en sentido amplio (física, psicológica, sexual, económica) y diversidad de mujeres en situación de violencia machista.
FUNDAMENTACIÓN	Este eje se centra en la prevención y la protección, atención y acompañamiento a mujeres y menores ante las violencias machistas, las cuales suponen una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres. Se materializan en actos que suponen daños de “naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada” (Consejo de Europa, 2011, art.3).
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de denuncia y asistencia (social, jurídica, psicológica, laboral, educativa) y acogida a las mujeres y menores víctimas de violencias machistas por los servicios insulares y municipales de Gran Canaria de Prevención y Protección Integral frente a la violencia de género. • Datos estadísticos de Fiscalía, del CGPJ y Ministerio de Interior en materia de violencia de género y violencia sexual. • Información sobre la diversidad de realidades de las mujeres y menores en situación de violencia de género y de los maltratadores. • Tasa de menores expuestos y atendidos por violencia de género. • Situaciones de mujeres con realidades multiproblemáticas: discapacidad, drogadicción, salud mental, diversidad cultural, exclusión social... • Cifras de incidencia de la violencia sexual. • Datos de desempleo de las mujeres víctimas de violencia de género. • Solicitudes y acceso a la vivienda de las mujeres en situación de violencia de género y sus familias.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (11-V-2011). • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. • Real Decreto Ley de medidas urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado sobre Violencia de Género (agosto de 2018). • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Contra la Violencia de Género, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo. • Convenios ICI-Cabildo de Gran Canaria para el Desarrollo del Sistema Social de Prevención y Protección Integral a las víctimas de la violencia de género en Gran Canaria. • Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Atención de las Víctimas de Violencia de Género en la Comunidad Autónoma Canaria (octubre 2018). • Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. • Eje estratégico D de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 (Gobierno de Canarias). • Pacto de Estado contra la Violencia de Género de diciembre de 2017: http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm • Protocolo de Violencia de Género en los centros educativos de la comunidad autónoma de Canarias. Detección, actuación e intervención, noviembre 2019.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderar a las mujeres en situación de violencia machista. 2. Concienciar sobre la violencia machista como problema social. 3. Formar y sensibilizar en violencia machista a agentes que intervienen en los procesos con las mujeres en situación de violencia de género. 4. Concienciar sobre las múltiples formas en las que se manifiesta la violencia machista a los colectivos y a la ciudadanía en general. 5. Prevenir la violencia machista desde edades tempranas en el sistema educativo.

Eje de intervención I. Prevención y protección frente a las violencias machistas

OBJETIVOS

6. Formar a los servicios especializados en violencia machista en intervención con población adolescente.
7. Atender las problemáticas específicas de las mujeres en situación de vulnerabilidad social, como pueden ser las migrantes o las mujeres con discapacidad entre otras, que sufren violencia machista.
8. Evitar la retraumatización de las mujeres en situación de violencia machista.
9. Prevenir las violencias machistas mediante el trabajo con los hombres en torno a las masculinidades igualitarias.
10. Mejorar la atención a la violencia de género.
11. Atender de manera integral a las mujeres en situación de violencia machista.
12. Mejorar y fortalecer la intervención con menores en situación de violencia machista.
13. Mejorar la información sobre el proceso de denuncia y los recursos disponibles.
14. Generar conocimiento sobre la situación de las mujeres en situación de violencia machista en Gran Canaria.
15. Intervenir sobre las consecuencias en la salud de las mujeres en situación de violencia machista.
16. Hacer efectiva y mejorar la coordinación entre los diversos agentes que intervienen en los procesos con las mujeres y menores en situación de violencia machista.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista</p> <p>Objetivos 1, 2, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16</p>	<p>I. 1. 1. Desarrollo de cursos y actividades específicas a mujeres usuarias de servicios, relacionadas con aspectos psicológicos (autoestima, desarrollo personal, habilidades sociales), económicos (búsqueda activa de empleo, formación específica aplicada al mercado laboral) y de salud (autodefensa, ejercicio físico y mental, autocuidado).</p> <p>I. 1. 2. Creación de espacios colectivos de encuentro y trabajo para hacer de las mujeres en situación de violencia machista sujetos activos de su propio empoderamiento (compartir experiencias, establecer relaciones, proponer acciones concretas en función de necesidades, crear asociaciones, funcionar como agentes de visibilización y prevención en otros ámbitos).</p> <p>I. 1. 3. Bonificación de los desplazamientos de las mujeres con pocos recursos que deseen ser atendidas.</p> <p>I. 1. 4. Estudio amplio sobre la violencia machista en Gran Canaria desde una perspectiva interseccional (datos sociodemográficos, territoriales, resolución de la situación de violencia, utilidad recursos, necesidades, dificultades, tipos de violencia, abusos a menores...).</p> <p>I. 1. 5. Atención específica a mujeres migrantes y mujeres con discapacidad.</p> <p>I. 1. 6. Coordinación entre agentes especializados para atender situaciones específicas de mujeres en situación de violencia machista (enfermedad mental y adicciones).</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Transporte, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Empleo).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.</p> <p>Entidades sociales.</p>	<p>Mujeres en situación de violencia machista.</p> <p>Personal de la Red Insular de Violencia de Género (áreas de igualdad de ayuntamientos).</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
	<p>I. 1. 7. Dotación de recursos humanos y amplitud de horarios de los servicios especializados, con especial atención al servicio de ayuda psicológica.</p> <p>I. 1. 8. Ampliación y consolidación de la cobertura de servicios de atención a otras violencias, como la violencia sexual.</p> <p>I. 1. 9. Desarrollo de acciones destinadas a favorecer la adhesión de los municipios o la isla a programas como el de "Ciudades y espacios públicos seguros para mujeres y niñas" de la ONU.</p> <p>I. 1. 10. Formación específica para atención a población adolescente víctima de violencias machistas.</p> <p>I. 1. 11. Mejora de la difusión y accesibilidad de la información sobre recursos disponibles de atención y acogida y el proceso de denuncia.</p> <p>I. 1. 12. Ampliación y consolidación de la atención a menores en situación de violencia machista.</p> <p>I. 1. 13. Reforzamiento de la orientación e inserción laboral para las mujeres en situación de violencia machista.</p>		
<p>I. 2. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista desde los servicios y agentes que intervienen</p> <p>Objetivos 2, 3, 7, 8, 10, 11, 12, 15 y 16</p>	<p>I. 2. 1. Formación sobre violencias machistas en sentido amplio a agentes que intervienen en el proceso de atención a las víctimas: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, personal de los juzgados, personal sanitario, abogados/as de oficio, agentes de empleo...</p> <p>I. 2. 2. Coordinación y herramientas de información (base de datos) entre agentes de atención donde se facilite la información de las usuarias y se evite así la retraumatización de las mismas (derivación denuncia o testimonio, informes sociales).</p> <p>I. 2. 3. Coordinación intersectorial para una atención integral de las mujeres en situación de violencia machista, y las necesidades particulares de cada caso (igualdad, vivienda, empleo, servicios sociales, salud...).</p> <p>I. 2. 4. Profundización y atención a las problemáticas asociadas al régimen de visitas y las medidas cautelares de los menores en situación de violencia de género en Gran Canaria.</p> <p>I. 2. 5. Desarrollo de estudios que permitan evaluar el sistema vigente de valoración del riesgo en Gran Canaria.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Seguridad, Sanidad, Justicia).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Policía Local, Empleo).</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Personal de los juzgados.</p> <p>Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.</p>	<p>Ayuntamientos (Policía Local, Empleo).</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Personal de los juzgados.</p> <p>Personal sanitario.</p> <p>Mujeres en situación de violencia machista.</p>
<p>I. 3. Trabajar en la prevención de las violencias machistas</p> <p>Objetivos 2, 4, 5, 9 y 16</p>	<p>I. 3. 1. Programas de trabajo específico con hombres en masculinidades igualitarias.</p> <p>I. 3. 2. Sensibilización y formación en masculinidades igualitarias en el sistema educativo.</p> <p>I. 3. 3. Coordinación de agentes sociales e institucionales que realicen sensibilización en todos los ámbitos de intervención social.</p> <p>I. 3. 4. Creación de una plataforma online con recursos formativos para la comunidad sobre violencias machistas.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación)</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Seguridad).</p> <p>Asociaciones y profesionales que trabajan la igualdad en entornos educativos y la atención y prevención de las violencias machistas.</p>	<p>Comunidad educativa.</p> <p>Hombres.</p> <p>Agentes sociales que intervienen en centros educativos (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Entidades sociales).</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
	<p>I. 3. 5. Plan de formación, en coordinación con agentes sociales e institucionales, en relaciones afectivo-sexuales, corresponsabilidad y coeducación a profesionales.</p> <p>I. 3. 6. Elaboración de un plan de prevención insular que sistematice y coordine todas las actividades en materia de prevención realizadas desde las instituciones públicas y las entidades sociales.</p>		

Eje de intervención II.

Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas

DESCRIPCIÓN	Prevenición, asistencia y reparación ante la LGTBIQfobia. Aportaciones políticas y culturales del colectivo.
FUNDAMENTACIÓN	Las ideas estereotipadas y/o prejuiciosas sobre las personas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género no normativas generan inaceptables discriminaciones y violencias que deben ser atendidas. Estas se producen de forma diversa en función de las posiciones sociales que las personas ocupan, de las categorías que encarnan y de los contextos sociohistóricos en los que viven.
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de informes oficiales sobre las problemáticas singulares y los servicios de atención y asesoramiento disponibles para las personas LGTBIQ+ en la isla, salvo un informe realizado por el colectivo Gamá sobre la situación de la transexualidad en Canarias, de 2014. Tasa de delitos de odio por orientación e identidad sexual. Recursos destinados a personas transexuales e intersexuales y personas usuarias de los mismos, incluyendo tipología de la asistencia recibida. Recursos destinados al asesoramiento en sexualidad y diversidad sexual. Estudios sociales sobre estos colectivos (condiciones de vida, empleo, educación, nivel de renta, salud, estado civil, migración...). Tasas de bullying y acoso (educativo, laboral, social) por la orientación sexual o identidad de género. Indicadores sobre los procesos de tránsito: toma de conciencia, comunicación, apoyos sociales, educativos, laborales o familiares, tratamientos recibidos...
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Artículos del Código Penal que reconocen la problemática de las personas LGTBI: 22.4; 170; 173; 314; 510; 511; 512; 515.4. Resolución de la directora de la Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa, por la que se publica el Protocolo para el acompañamiento al alumnado trans* y la atención a la diversidad de género en los centros educativos de Canarias. Protocolo de Atención Sanitaria a Personas Transexuales (Servicio Canario de Salud, Febrero de 2019).

Eje de intervención II.
Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas

- OBJETIVOS**
1. Visibilizar al colectivo LGTBIQ+ con énfasis en la diversidad de realidades.
 2. Generar imaginarios de la diversidad y rescatar y reconocer referentes y la memoria histórica LGTBIQ+.
 3. Generar espacios seguros para personas diversas, con identidades de género que transgreden lo normativo.
 4. Sistematizar datos cuantitativos sobre la realidad LGTBIQ+ para enfocar la política pública.
 5. Generar reflexión y debate público sobre la realidad LGTBIQ+ en los entornos educativos y la universidad.
 6. Fomentar productos culturales abiertos a la diversidad LGTBIQ+.
 7. Integrar las reivindicaciones de los colectivos LGTBIQ+ en los movimientos sindicales.
 8. Transversalizar la realidad LGTBIQ+ en las políticas públicas.
 9. Incorporar bibliografía sobre realidades y autorías LGTBIQ+ en las bibliotecas de los centros escolares, universitarios y las bibliotecas públicas.
 10. Generar ciencia transfeminista y conocimiento sobre las realidades LGTBIQ+.
 11. Desarrollar programas de educación afectiva y sexual y las relaciones sanas desde una mirada LGTBIQ+.
 12. Incluir la perspectiva LGTBIQ+ en el ámbito sanitario.
 13. Identificar y generar recursos para atender las necesidades sociales específicas y diversas del colectivo LGTBIQ+ y para el acompañamiento a la diversidad sexual.
 14. Prevenir, sensibilizar y atender las violencias machistas en el colectivo LGTBIQ+, la estigmatización y la LGTBIQfobia.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>II. 1. Respalda y apoyar la visibilización de la realidad y los derechos de las personas LGTBIQ+ en los centros educativos y universitarios</p> <p>Objetivos 1, 2, 11, 13 y 14</p>	<p>II. 1. 1. Apoyo a la promoción de espacios y proyectos escolares (jornadas, concursos, encuentros, celebraciones) enfocados a la visibilidad de la diversidad LGTBIQ+ y las identidades de género y/o expresiones no normativas desde la infancia.</p> <p>II. 1. 2. Apoyo en la elaboración de guías y material en colaboración con el alumnado con información y referentes LGTBIQ+ (históricos, artísticos, culturales, académicos, etc.).</p> <p>II. 1. 3. Formación para el profesorado, sobre los derechos, recursos y realidades LGTBIQ+, desde educación infantil a superior.</p> <p>II. 1. 4. Apoyo en el desarrollo de programas y/o espacios de acompañamiento y apoyo al alumnado, especialmente de secundaria, sobre diversidad sexual, igualdad y educación afectiva y sexual desde una mirada LGTBIQ+.</p> <p>II. 1. 5. Apoyo en la revisión y fomento de currículos y material escolar, en todos los niveles de educación, para incorporar una mirada diversa e inclusiva.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Juventud, Educación).</p> <p>Institutos y colegios públicos y privados.</p> <p>Escuelas infantiles.</p> <p>Centros de educación al profesorado.</p> <p>Centros de educación a personas adultas.</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>	<p>Comunidad educativa.</p> <p>Niños/as y jóvenes LGTBIQ+.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>II. 2. Fomentar y apoyar espacios y productos artísticos y culturales desde una perspectiva LGTBIQ+</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, 5, 6, 9 y 10</p>	<p>II. 2. 1. Fomento de recursos y referentes bibliográficos en las bibliotecas públicas con perspectivas y autorías LGTBIQ+.</p> <p>II. 2. 2. Promoción de espacios de estudio, reflexión y pensamiento sobre la diversidad LGTBIQ+ (Cátedra, investigaciones, congresos...).</p> <p>II. 2. 3. (Re)conocimiento y visibilización de historias de personas LGTBIQ+ en distintos municipios de la isla.</p> <p>II. 2. 4. Fomento y apoyo de proyectos artísticos y culturales con perspectiva LGTBIQ+ y que incidan sobre la tolerancia a la diversidad sexual y de género.</p> <p>II. 2. 5. Promoción de espacios físicos y/o virtuales para intercambiar y compartir experiencias, conocimientos y materiales culturales sobre las realidades y vivencias de personas LGTBIQ+.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Espacios y asociaciones artísticas y culturales.</p>	<p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>II. 3. Promover la recogida y sistematización de información sobre la realidad LGTBIQ+ en la isla</p> <p>Objetivos 1, 2, 4, 10 y 14</p>	<p>II. 3. 1. Creación de un recurso/espacio que centralice y amplíe la información y el conocimiento en torno al colectivo LGTBIQ+ en la isla desde una mirada diversa, interseccional e histórica.</p> <p>II. 3. 2. Recopilación de datos sobre denuncias ante situaciones de discriminación y violencias hacia colectivos y/o personas LGTBIQ+.</p> <p>II. 3. 3. Promoción y apoyo de proyectos e iniciativas encaminadas a la investigación desde una perspectiva LGTBIQ+.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.</p> <p>Juzgados.</p>	<p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Instituciones públicas.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>II. 4. Sensibilizar y educar a la sociedad isleña sobre las realidades diversas y los derechos del colectivo LGTBIQ+</p> <p>Objetivos 1, 2 y 5</p>	<p>II. 4. 1. Elaboración y difusión de material de apoyo para la sensibilización y educación en diferentes espacios sociocomunitarios (asociaciones, clubes deportivos, espacios juveniles...).</p> <p>II. 4. 2. Fomento de espacios de reflexión y visibilización sobre las personas LGTBIQ+ y sus realidades diversas (jornadas, charlas, talleres, formaciones, encuentros).</p> <p>II. 4. 3. Visibilización y reconocimiento de los logros y luchas de las personas LGTBIQ+ con especial atención a las trayectorias de las personas trans*.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad, Cultura, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Cultura, Deportes, Juventud, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación Deportes, Juventud, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Centros educativos.</p>	<p>Asociaciones, espacios juveniles.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>II. 5. Fomentar espacios seguros y libres de violencias LGTBQfóbicas</p> <p>Objetivo 3 y 14</p>	<p>II. 5. 1 Elaboración de protocolos/guías para configurar espacios de fiesta y ocio libres de agresiones sexistas y LGTBQfóbicas.</p> <p>II. 5. 2. Fomento de espacios de información y sensibilización en eventos y fiestas de referencia insulares y municipales libres de discriminación y violencias LGTBQfóbicas.</p> <p>II. 5. 3. Inclusión de la perspectiva LGTBQ+ en la organización y desarrollo de eventos y fiestas municipales e insulares.</p> <p>II. 5. 4. Formación a profesionales y miembros de asociaciones y entidades organizadoras de eventos.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Juventud, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Fiestas).</p> <p>Entidades LGTBQ+.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p>	<p>Personas y entidades LGTBQ+.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>II. 6. Incluir la perspectiva LGTBQ+ en la atención y la promoción de la salud</p> <p>Objetivo 12</p>	<p>II. 6. 1. Programas de formación para el personal sanitario desde una perspectiva diversa e inclusiva, sobre la atención a personas LGTBQ+, los recursos disponibles y sus derechos.</p> <p>II. 6. 2. Elaboración y disposición de información, en los centros médicos de la isla, para profesionales y pacientes sobre la salud, sus problemáticas asociadas y los derechos de las personas LGTBQ+, atendiendo a las realidades específicas como el caso de las personas intersexuales.</p> <p>II. 6. 3. Fomento de planes y programas destinados a sensibilizar y promocionar la salud desde una perspectiva LGTBQ+.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Servicios Sociales).</p> <p>Hospitales y centros médicos públicos y privados.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Entidades LGTBQ+.</p>	<p>Profesionales de la salud.</p> <p>Personas y entidades LGTBQ+.</p>
<p>II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBQ+ en el ámbito laboral</p> <p>Objetivo 7 y 8</p>	<p>II. 7. 1. Promoción de itinerarios laborales para las personas LGTBQ+ atendiendo a las dificultades específicas de las mujeres trans* mayores.</p> <p>II. 7. 2. Formación al personal de los servicios públicos de empleo para la inclusión de la perspectiva LGTBQ+ en la atención y orientación laboral.</p> <p>II. 7. 3. Formación y sensibilización a representantes sindicales sobre los derechos y realidades diversas de las personas LGTBQ+ en el ámbito laboral.</p> <p>II. 7. 4. Programas de recogida de información sobre la realidad laboral de las personas LGTBQ+.</p> <p>II. 7. 5. Fomento de políticas laborales a favor de la diversidad sexual en las empresas.</p> <p>II. 7. 6. Promoción y apoyo a empresas con políticas inclusivas con la diversidad sexual. Incluir un logotipo y/o mensaje identificativo de reconocimiento.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades LGTBQ+.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Personas y entidades LGTBQ+.</p> <p>Personal del área de empleo y formación de las administraciones públicas.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p>
<p>II. 8. Transversalizar la perspectiva LGTBQ+ en las instituciones municipales e insulares y en las políticas públicas</p> <p>Objetivo 8</p>	<p>II. 8. 1. Programas de formación para el personal de la Administración Pública (técnico y político) sobre la perspectiva LGTBQ+ y cómo incluirla en el ejercicio de su trabajo.</p> <p>II. 8. 2. Revisión y adaptación de la documentación, formularios y otros incluyendo la perspectiva LGTBQ+.</p>	<p>Gobierno de Canarias (todas las áreas).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (todas las áreas).</p> <p>Ayuntamientos (todas las áreas).</p>	<p>Personas y entidades LGTBQ+.</p> <p>Personal (técnico y político) de la Administración Pública.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
	<p>II. 8. 3. Fomento de metodologías de trabajo con perspectiva LGTBIQ+ en la planificación y ejecución de las políticas públicas insulares y municipales.</p> <p>II. 8. 4. Promoción de una imagen y mensaje inclusivo que atienda a la diversidad en las instituciones públicas.</p> <p>II. 8. 5. Inclusión de la perspectiva LGTBIQ+ en los recursos sociales de las administraciones.</p>		
<p>II. 9. Conocer y atender las realidades sociales específicas del colectivo LGTBIQ+</p> <p>Objetivo 13</p>	<p>II. 9. 1. Generación de conocimiento sobre las situaciones de vulnerabilidad social vinculadas al colectivo LGTBIQ+ (envejecimiento, soledad, pobreza).</p> <p>II. 9. 2. Fomento de recursos de apoyo y atención social a personas LGTBIQ+ y a sus familias.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades sociales. Entidades LGTBIQ+</p>	<p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Instituciones públicas.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>II. 10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+</p> <p>Objetivo 14</p>	<p>II. 10. 1. Generación de conocimiento sobre violencias machistas-intragénero entre personas del colectivo LGTBIQ+.</p> <p>II. 10. 2. Fomento de recursos de atención para personas LGTBIQ+ víctimas de violencias machistas-intragénero.</p> <p>II. 10. 3. Sensibilización sobre las violencias machistas-intragénero entre personas del colectivo LGTBIQ+.</p> <p>II. 10. 4. Fomento de recursos de información y atención sobre violencias ejercidas hacia personas y colectivos LGTBIQ+.</p> <p>II. 10. 5. Formación acreditada a personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado sobre los delitos de odio, las violencias y las discriminaciones hacia el colectivo LGTBIQ+.</p> <p>II. 10. 6. Generación de mecanismos y recursos para encarar y desmontar los estigmas asociados al colectivo LGTBIQ+ como los proyectos de estrategia antirrumores.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>	<p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Sociedad en general.</p>

Eje de intervención III. Atención a las condiciones de trabajo, la pobreza y las condiciones de vida	
DESCRIPCIÓN	Cargas familiares, condiciones socioeconómicas y laborales de las mujeres en situaciones de precariedad socioeconómica y de vulnerabilidad social.
FUNDAMENTACIÓN	Las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres están fuertemente condicionadas por la clase social, así como por la situación migrante y la discapacidad, entre otros aspectos. De ahí que sea relevante atender de manera específica la relación entre condiciones de trabajo y desigualdades de género entre las mujeres trabajadoras manuales, las mujeres con menos recursos, las mujeres con discapacidad, etc. Aunque el colectivo LGTBIQ+ es también un colectivo laboralmente vulnerable, su realidad se analiza de manera específica en el EP II.
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de actividad/inactividad femenina. • Precariedad del empleo. • Tasa de paro. • Pensiones y prestaciones sociales. • Sobrecualificación. • Condiciones laborales: ocupaciones, tipo de contrato, jornada, salario... • Empleo y empobrecimiento. • Inactividad y tareas del hogar. • Tasa de mujeres empresarias y autónomas. • Dificultades para la inserción laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad social: mujeres de entornos rurales, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, en situación de violencia de género, personas con orientación sexual o identidad de género no normativa.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Contra la Violencia de Género, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. • Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. • Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. • Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. • 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. • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. • Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. • Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atender de manera específica a la relación entre condiciones de trabajo y género entre las mujeres trabajadoras manuales, las mujeres con menos recursos, las mujeres con discapacidad, etc. 2. Generar condiciones materiales que favorezcan y potencien la autonomía económica y moral* de las mujeres empobrecidas y en situación de vulnerabilidad social, y que mejoren sus oportunidades profesionales. 3. Potenciar la igualdad de roles. 4. Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación. 5. Visibilizar y valorar los empleos feminizados. 6. Promover el empleo de calidad. 7. Combatir la segregación y la desigualdad laboral. 8. Mejorar la inserción laboral y los derechos de las mujeres migrantes. 9. Reconocer a las empresas que proporcionen empleo digno y favorezcan la igualdad de género.

Eje de intervención III.

Atención a las condiciones de trabajo, la pobreza y las condiciones de vida

OBJETIVOS

10. Favorecer la inserción laboral en unas condiciones que faciliten la conciliación, con especial atención a familias monomarentales.
11. Establecer alianzas entre las empresas, las instituciones públicas, las organizaciones sindicales y las inspecciones de trabajo para avanzar en igualdad en las empresas.
12. Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, tanto física como psicológica.
13. Acercar y mejorar desde la perspectiva de género y LGTBIQ+ los recursos y los servicios de asistencia para personas en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.
14. Impulsar y apoyar iniciativas, recursos y espacios sociocomunitarios dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.
15. Generar conocimiento sobre las condiciones laborales de las mujeres.

* Siguiendo al Movimiento de Vida Independiente, con este concepto se hace referencia a que las mujeres desarrollen la capacidad para decidir por sí mismas qué quieren ser y cómo quieren serlo.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>III. 1. Reconocer y valorar los trabajos feminizados</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 y 15</p>	<p>III. 1. 1. Campañas de información y sensibilización social que rescaten y pongan en valor los trabajos feminizados y a quienes los desarrollan.</p> <p>III. 1. 2. Creación de espacios de encuentro entre empresas, instituciones y trabajadoras diversas de sectores feminizados para recoger sus reivindicaciones y revisar las condiciones laborales.</p> <p>III. 1. 3. Generar conocimiento y recursos que incentiven la revisión de los convenios laborales, atendiendo a las posibles desigualdades vinculadas a los empleos feminizados, y reformulación de aquellas medidas que no respeten la igualdad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Desarrollo Económico).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Trabajadoras diversas de sectores feminizados.</p> <p>Representantes sindicales.</p> <p>Empresas.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>III. 2. Promover la integración laboral de las mujeres en situación de precariedad socioeconómica desde una perspectiva integral</p> <p>Objetivos 1, 2, 6, 7, 8, 10 y 13</p>	<p>III. 2. 1. Promover programas de información y orientación laboral adaptada a las singularidades de las mujeres y sus contextos: mujeres migrantes, con discapacidad, de entornos rurales, pobres, en situación de violencia de género, familias monomarentales...</p> <p>III. 2. 2. Diseño de planes de empleo integrales e itinerarios de inserción laboral integrales con acciones de formación e integración social que respondan a las necesidades de los colectivos en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una perspectiva de género.</p> <p>III. 2. 3. Planificación de procesos de integración laboral para mujeres diversas (migrantes, con discapacidad, en situación de violencia de género...) de sectores vulnerables que incluyan medidas de acompañamiento y seguimiento, a medio y largo plazo, y mecanismos para evaluar su efectividad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Desarrollo Económico, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación, Servicios Sociales).</p> <p>Agencias de empleo municipales, agencias de extensión agraria insulares.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p>	<p>Mujeres desempleadas y subempleadas.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Personal del área de empleo de las administraciones públicas.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
	<p>III. 2. 4. Fomento de recursos e informaciones sobre el empleo, adaptadas y accesibles a las distintas realidades y capacidades de las mujeres.</p> <p>III. 2. 5. Formación para el personal de los recursos de orientación, empleo e inserción laboral sobre igualdad y diversidad desde una perspectiva de género interseccional.</p>		
<p>III. 3. Ofrecer y adaptar la formación para el empleo a mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica</p> <p>Objetivos 1, 2, 4, 8, 10 y 13</p>	<p>III. 3. 1. Promoción de becas y contratos de aprendizaje para la formación dirigida a mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.</p> <p>III. 3. 2. Adaptación de las formaciones para el empleo (horarios, cursos) a las necesidades de las mujeres diversas y/o con personas a su cargo.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales)</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Política Social, Movilidad y Transporte).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Educación, Servicios Sociales).</p>	<p>Mujeres desempleadas y subempleadas.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Mujeres cuidadoras.</p>
<p>III. 4. Promover condiciones de trabajo igualitarias e inclusivas</p> <p>Objetivos 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10 y 11</p>	<p>III. 4. 1. Fomento de medidas de prevención y atención del abuso sexual y laboral en los empleos, atendiendo especialmente a las situaciones de los colectivos más vulnerables laboralmente.</p> <p>III. 4. 2. Promoción y sensibilización para empresas y personal trabajador sobre medidas y opciones laborales que favorezcan la conciliación desde la igualdad.</p> <p>III. 4. 3. Sensibilización y formación a empresas sobre la igualdad laboral desde una perspectiva de género interseccional.</p> <p>III. 4. 4. Promoción y apoyo a las empresas que favorezcan la igualdad laboral desde una mirada de género e interseccional.</p> <p>III. 4. 5. Reconocimiento de buenas prácticas en igualdad a empresas, incluyendo auditorías externas, mediante un sello, logotipo y/o mensaje identificativo.</p> <p>III. 4. 6. Facilitación de herramientas y guías que permitan a las empresas, personal trabajador y a los sindicatos evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en relación con las condiciones laborales.</p> <p>III. 4. 7. Formación en perspectiva de género para representantes sindicales y personal directivo de empresas, entidades e instituciones, atendiendo a las condiciones laborales desde una perspectiva interseccional y de género.</p> <p>III. 4. 8. Apoyo y reconocimiento de convenios laborales que atiendan a las desigualdades de género desde una mirada diversa. Incluir un sello y/o mensaje identificativo.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Desarrollo Económico).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Mujeres trabajadoras.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Empresas.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>III. 5. Promover recursos de asesoramiento y acompañamiento comunitario</p> <p>Objetivos 2, 13 y 14</p>	<p>III. 5. 1. Fomento y promoción de espacios para el encuentro y generación de redes sociocomunitarias destinadas al apoyo de y entre mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.</p> <p>III. 5. 2. Fomento y apoyo a iniciativas comunitarias destinadas al asesoramiento y acompañamiento para la inserción laboral y sociocomunitaria de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, como las mentorías sociales.</p> <p>III. 5. 3. Impulso de medidas e iniciativas para la coordinación y alianzas entre actores sociales.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Asociaciones y colectivos ciudadanos en general de carácter sociocomunitario y con perspectiva de género.</p>	<p>Mujeres en situación o riesgo de exclusión social.</p> <p>Familias.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>III. 6. Impulsar y mejorar medidas de apoyo económico y recursos para las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una mirada interseccional</p> <p>Objetivos 1, 2, 4, 7,10, 13 y 14</p>	<p>III. 6. 1. Elaboración de un informe de la situación y efectividad de los recursos de intervención existentes para mujeres en situación o riesgo de exclusión social desde una mirada interseccional.</p> <p>III. 6. 2. Generación de procesos/mecanismos participativos para revisar y mejorar los recursos de asistencia social desde las necesidades específicas de las usuarias.</p> <p>III. 6. 3. Fomento de servicios de apoyo psicosocial a las familias en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una perspectiva de género.</p> <p>III. 6. 4. Fomento de recursos de apoyo a los cuidados de personas dependientes destinados a facilitar la inserción sociolaboral y el reconocimiento de las personas cuidadoras.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales)</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana)</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Participación Ciudadana)</p>	<p>Mujeres cuidadoras.</p> <p>Familias monomarentales.</p> <p>Mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, rurales, discapacidad, migrantes...</p> <p>Personas y entidades LTBIQ+.</p>
<p>III. 7. Abordar y visibilizar las situaciones de desigualdad y pobreza desde una mirada de género e interseccional</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, 7, 8, 13, 14 y 15</p>	<p>III. 7. 1. Fomento de recursos de información y asesoramiento sobre derechos en el ámbito laboral.</p> <p>III. 7. 2. Apoyo a las asociaciones y redes que trabajen para visibilizar y favorecer la autonomía de los colectivos en situación de vulnerabilidad laboral desde una mirada de género.</p> <p>III. 7. 3. Sensibilización social sobre justicia de género desde una mirada interseccional en el ámbito laboral.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Mujeres trabajadoras.</p> <p>Mujeres diversas en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>III. 8. Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en el trabajo de limpieza y cuidados</p> <p>Objetivos 1, 6, 11, 12 y 15</p>	<p>III. 8. 1. Elaboración de estudios e informes sobre los riesgos para la salud y de seguridad de los trabajos de limpieza y de cuidados en el ámbito laboral y familiar.</p> <p>III. 8. 2. Sensibilización a empresas y personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de salud, físicos y psicológicos, y de seguridad en la realización de trabajos de limpieza y cuidados desde una perspectiva de género.</p> <p>III. 8. 3. Impulso de medidas de control y seguimiento de las condiciones de salud y seguridad en la realización de trabajos de limpieza y cuidados, atendiendo a la situación específica de los trabajos domésticos.</p> <p>III. 8. 4. Coordinación entre instituciones públicas, empresas, organizaciones sindicales y las inspecciones de trabajo para revisar las condiciones de los trabajos de limpieza y cuidados en términos de seguridad y salud, física y psicológica.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Empleo).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Mujeres trabajadoras en de los servicios domésticos y de limpieza.</p> <p>Mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Organizaciones sindicales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p>

Eje de intervención IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos

DESCRIPCIÓN	Asuntos relacionados con la reproducción social y la calidad de la vida cotidiana.
FUNDAMENTACIÓN	En este eje se trata de actuar sobre aquellas dimensiones de la vida de las mujeres que inciden en la calidad de esta, en la medida en que favorecen su autonomía respecto a los modelos tradicionales de género y sobre las consecuencias que estos modelos tradicionales tienen en su libertad, su autonomía y su salud física y mental. Incide, por lo tanto, en la relación entre los cuidados y otras estructuras (económicas, morales y sociales) que frenan la posibilidad de que las mujeres desarrollen relaciones igualitarias y negociadas con su entorno social. Se incluyen en este eje también las cuestiones que tienen que ver con los espacios inclusivos y la mirada de género sobre la movilidad.
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Cifras de mujeres y personas LGTBIQ+ que acuden a los servicios sociales municipales. • Tasa de mujeres y personas beneficiarias de prestaciones sociales por desempleo y la Prestación Canaria de Inserción. • Tasa de mujeres percibiendo pensiones contributivas (viudedad mayoría de mujeres). • Datos de mujeres y personas LGTBIQ+ solicitantes de pensiones no contributivas de jubilación. • Tasa de mujeres y personas solicitantes de prestaciones y excedencias por maternidad y cuidado de menores y personas dependientes por lugar de residencia. • Distribución del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado. • Tasa de mujeres dedicadas a labores del hogar por lugar de residencia (entorno rural/urbano). • Número de mujeres mayores (a partir de 70 años) y zonas de residencia. • Número de matrimonios y uniones de personas del mismo sexo. • Porcentaje de madres que viven solas en entornos rurales. • Porcentaje de mujeres y de personas LGTBIQ+ que viven solas. • Tasa de hogares monomarentales por lugar de residencia. • Régimen de tenencia de vivienda de mujeres y personas LGTBIQ+.

Eje de intervención IV.

Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos

PRINCIPALES
INDICADORES Y
MECANISMOS DE
VERIFICACIÓN

- Tasa de mujeres y personas LGTBIQ+ migrantes (inmigrantes y emigrantes).
- Tasa de envejecimiento de la población femenina y lugar de residencia (entorno rural/urbano).
- Número de proyectos de urbanismo con perspectiva de género y lugares de desarrollo.
- Cifras de espacios públicos (calles, plazas...) con nombres de mujer.
- Presencia y calidad de espacios para el cuidado en edificios de uso público y en espacios públicos.
- Diagnósticos sobre la seguridad percibida de las mujeres en los espacios públicos en zonas rurales y urbanas.
- Datos segregados de personas usuarias de transporte público en diferentes momentos del día/del año...

NORMATIVA

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 2/2003, de 30 de enero, de Vivienda de Canarias.
- Eje estratégico E de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 (Gobierno de Canarias)
- Renta Básica de Ciudadanía recogida por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.
- Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida.

OBJETIVOS

1. Concienciar sobre la corresponsabilidad como un asunto de todas las personas y de la sociedad.
2. Considerar la sostenibilidad de la vida como un asunto público.
3. Dignificar los cuidados.
4. Promover la autonomía de las personas con discapacidad.
5. Propiciar la participación de las mujeres en los espacios colectivos.
6. Promover servicios de conciliación públicos y de calidad.
7. Generar un ocio y una cultura más accesible a todas las personas.
8. Promover redes y espacios sociocomunitarios en los barrios.
9. Mejorar la calidad de vida de las familias monomarentales.
10. Atender a las necesidades específicas de las mujeres cuidadoras.
11. Fomentar la soberanía alimentaria.
12. Promover la participación económica de las mujeres en el sector agrario y en las zonas rurales.
13. Generar un urbanismo del cuidado.
14. Facilitar la movilidad de la población.
15. Garantizar el acceso y disfrute del espacio público en igualdad de condiciones para toda la ciudadanía.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>IV. 1. Educar en la corresponsabilidad compartida, dignificar los cuidados</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, y 11</p>	<p>IV. 1. 1. Incorporación de los cuidados en el sistema educativo como una tarea esencial de la vida disociada del género.</p> <p>IV. 1. 2. Creación de nuevos imaginarios sobre la importancia y coste de la reproducción de la vida como un asunto de toda la ciudadanía desde los medios de comunicación y la promoción del debate público.</p> <p>IV. 1. 3. Impartición de talleres para madres y padres en las escuelas en horario de tarde sobre corresponsabilidad y tareas reproductivas.</p> <p>IV. 1. 4. Desarrollo de acciones desde las asociaciones de hombres por la igualdad, otras entidades sociales y profesionales que visibilicen masculinidades igualitarias vinculadas a los cuidados.</p> <p>IV. 1. 5. Fomento de la organización de eventos o actos lúdicos desde las escuelas infantiles donde se invite a los padres explícitamente.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Comercio y Artesanía).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Política Social).</p> <p>Centros de educación infantil públicos y privados.</p> <p>Asociaciones y profesionales que trabajen la igualdad.</p> <p>Entidades de desarrollo rural, cooperativas, empresas o asociaciones del sector agrario o mundo rural.</p> <p>Agencias de desarrollo local.</p>	<p>Comunidad educativa.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>IV. 2. Intervenir frente a la feminización de la pobreza</p> <p>Objetivos 2, 3, 5, 6 y 9</p>	<p>IV. 2. 1. Formación, asesoramiento y fomento de la autoorganización, asociacionismo o cooperativismo dirigidas a las personas empleadas en los servicios domésticos.</p> <p>IV. 2. 2. Generación de incentivos para fomentar el alta en la Seguridad Social de las personas empleadas del hogar.</p> <p>IV. 2. 3. Apoyo a la creación de acciones o bolsas de recursos y servicios para la inserción laboral y de conciliación a familias monomarentales.</p> <p>IV. 2. 4. Apoyo a recursos que respondan a las necesidades habitacionales de las familias con menos recursos (en situación de desahucio, monomarentales, personas sin techo).</p> <p>IV. 2. 5. Oferta de servicios de cuidados (a personas dependientes) que permitan que las mujeres cuidadoras puedan asistir a acciones formativas.</p> <p>IV. 2. 6. Apoyo al conocimiento e información de la renta básica de ciudadanía reconocida en el Estatuto de Autonomía.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Salud, Vivienda).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social, Industria, Comercio y Artesanía).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Empleo).</p> <p>Empresas.</p>	<p>Familias monomarentales.</p> <p>Mujeres empleadas en los servicios domésticos.</p> <p>Mujeres cuidadoras.</p> <p>Mujeres desahuciadas.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social: jóvenes, discapacidad, rurales, migrantes...</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>IV. 3. Apoyar la sostenibilidad de la vida desde los servicios públicos</p> <p>Objetivos 1, 2, 4, 5, 6, 8 y 9</p>	<p>IV. 3. 1. Ampliación de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia.</p> <p>IV. 3. 2. Promoción de una red de asistencia pública de ayuda a la vida independiente para personas con discapacidad.</p> <p>IV. 3. 3. Fomento de la reutilización de espacios públicos en los barrios para su conversión en espacios de relación con el fin de generar redes sociales que puedan funcionar como apoyo a las tareas reproductivas.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Salud, Vivienda, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (UTS, Servicios Sociales, Igualdad, Participación).</p> <p>Entidades sociales y vecinales.</p>	<p>Personas dependientes.</p> <p>Sociedad en general (familias y personas solas).</p> <p>Personas mayores LGTBIQ+.</p> <p>Personas con discapacidad.</p> <p>Entidades sociales y vecinales.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
	<p>IV. 3. 4. Generación, desde las asociaciones vecinales o de cualquier índole de actividades infantiles donde se inste a los padres a participar.</p> <p>IV. 3. 5. Desarrollo de programas para la prevención de la soledad no deseada, especial atención a personas mayores, mayores LGTBIQ+, discapacidad.</p>		
<p>IV. 4. Mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras</p> <p>Objetivos 5, 7, 9 y 10</p>	<p>IV. 4. 1. Adaptación de los horarios de actividades culturales y de ocio, de movilidad y de servicios públicos a las personas cuidadoras.</p> <p>IV. 4. 2. Realización de actividades para familias monomarentales (campamentos, asociacionismo).</p> <p>IV. 4. 3. Desarrollo de acciones para fortalecer la autoestima y la salud física y psicológica de las mujeres que cuidan.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Transporte, Cultura, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social y Salud, Cultura, Transportes).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Salud, Cultura, Transportes).</p> <p>Centros educativos.</p>	<p>Mujeres cuidadoras.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros</p> <p>Objetivos 2, 4, 5, 13, 14 y 15</p>	<p>IV. 5. 1. Fomento de las cooperativas de viviendas, el uso colectivo de la tierra y la reconversión del uso de los espacios (locales vacíos en edificios).</p> <p>IV. 5. 2. Facilitación de espacios para colectivos, asociaciones, formaciones, intercambio de saberes...</p> <p>IV. 5. 3. Desarrollo de un plan sistemático de formación en materia de género para el personal técnico insular y municipal de urbanismo y ordenación del territorio, con el fin de asegurar la perspectiva de género en dichas áreas.</p> <p>IV. 5. 4. Introducción de la perspectiva de género con criterios de accesibilidad universal y la participación ciudadana en la planificación urbanística en la gestión del transporte, diseño arquitectónico y en la planificación del territorio donde se diseñen más espacios públicos de tipo relacional (peatonales).</p> <p>IV. 5. 5. Identificación de lugares percibidos como no seguros a través de procesos participativos con mujeres y otros grupos sociales (personas mayores, niñas y niños).</p> <p>IV. 5. 6. Promoción de estudios que desarrollen el diseño de viviendas adaptadas a la diversidad de las familias residentes configurando edificios multifuncionales (con guarderías, asistencia sanitaria...).</p> <p>IV. 5. 7. Fomento de las infraestructuras y servicios de proximidad de manera que todas aquellas tareas vinculadas a la gestión de la vida cotidiana puedan hacerse a pie.</p> <p>IV. 5. 8. Coordinación entre áreas e incluso entre diferentes administraciones para la planificación urbanística y el diseño arquitectónico con perspectiva de género y accesibilidad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Salud, Obras Públicas, Vivienda Transporte).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Transportes, Carreteras y Obras Públicas, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana, Urbanismo, Transportes, Juventud).</p>	<p>Personal técnico y político de planeamiento urbanístico de instituciones públicas.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>IV. 6. Fomentar la participación de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ en los espacios colectivos</p> <p>Objetivos 3, 4, 5 y 8</p>	<p>IV. 6. 1. Promoción de modelos participativos inclusivos que tengan un mayor alcance.</p> <p>IV. 6. 2. Ampliación de la línea de subvenciones a asociaciones que favorezcan la igualdad con acciones innovadoras.</p> <p>IV. 6. 3. Impartición de talleres para formar agentes de transformación social y política, para la generación nuevas formas de participación horizontal con perspectiva de género e interseccionalidad (en la línea del liderazgo comunitario).</p> <p>IV. 6. 4. Fomento de procesos colectivos y comunitarios, poniendo los recursos públicos al servicio de esto con perspectiva de género e interseccionalidad (promoción del asociacionismo formal o informal).</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Participación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Participación Ciudadana, Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Participación Ciudadana, Igualdad).</p> <p>Centros educativos.</p> <p>Entidades sociales y vecinales.</p>	<p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Asociaciones vecinales y sociales.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>IV. 7. Fomentar el sector agrario y el emprendimiento rural desde una perspectiva de género</p> <p>Objetivos 1, 2, 5, 6, 11, 12, 14 y 15</p>	<p>IV. 7. 1. Apoyo al emprendimiento femenino y empoderamiento social, cultural y político de las mujeres en las zonas rurales.</p> <p>IV. 7. 2. Generación de medidas de conciliación específicas para mujeres del sector agrario y zonas rurales.</p> <p>IV. 7. 3. Promoción de la titularidad compartida.</p> <p>IV. 7. 4. Mejora de la red de equipamientos sociales, especialmente los servicios de atención a la infancia, personas mayores y dependientes en zonas desfavorecidas y/o pequeños núcleos de población.</p> <p>IV. 7. 5. Visibilización de las demandas sobre la red de transporte público y/o de servicios de transporte del medio rural desde una perspectiva de género.</p> <p>IV. 7. 6. Desarrollo de ayudas económicas para incentivar el trabajo agrario.</p> <p>IV. 7. 7. Visibilización del trabajo de las mujeres en la actividad agraria y su papel en el medio rural (por ejemplo, a través de sus testimonios, en jornadas, encuentros, etc.).</p> <p>IV. 7. 8. Promoción de acciones para incentivar la soberanía alimentaria y el comercio local.</p> <p>IV. 7. 9. Apoyo de la incorporación de valores en el sistema educativo que fomenten la soberanía alimentaria, generen vinculación a la tierra y visibilicen la importancia del entorno.</p> <p>IV. 7. 10. Campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad a poblaciones rurales.</p> <p>IV. 7. 11. Fomento del asociacionismo femenino en las zonas rurales.</p> <p>IV. 7. 12. Promoción, desde los servicios públicos, de la contratación de empresas de <i>catering</i>, comedor, etc., locales, de comercio justo y de cultivo ecológico y que garanticen empleo femenino de calidad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Transporte, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Participación Ciudadana, Empleo, Agricultura, Transportes, Industria y Comercio).</p> <p>Ayuntamientos (Agricultura y Ganadería)</p> <p>Agencias de Desarrollo Local, Igualdad, Empleo, Participación Ciudadana).</p>	<p>Mujeres rurales.</p> <p>Empresas, cooperativas, asociaciones agrarias.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>IV. 8. Diagnosticar la realidad de las mujeres en relación con los espacios, tiempos y cuidados</p> <p>Objetivo 1, 3, 13, 15</p>	<p>IV. 8. 1. Estudio sobre la distribución y usos de los tiempos de los hombres y las mujeres en Gran Canaria.</p> <p>IV. 8. 2. Estudio sobre las necesidades de uso espacial en el territorio (necesidades colectivas y específicas) desde una perspectiva de género e interseccional.</p> <p>IV. 8. 3. Diagnóstico sobre la realidad del mundo asociativo (formal y no formal) con perspectiva de género e interseccional.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Obras Públicas).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Carreteras y Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>	<p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social.</p> <p>Mujeres cuidadoras.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Sociedad en general.</p>

Eje de intervención V. Derechos sexuales y reproductivos y relaciones de calidad

DESCRIPCIÓN	Hecho sexual humano y relaciones amorosas.
FUNDAMENTACIÓN	Las experiencias relacionadas con la sexualidad y con el amor están fuertemente influenciadas por la norma de género. Esto tiene un impacto directo en las vidas y experiencias de las mujeres. Además, una de las características de la norma de género es el cisheterosexismo, que regula las identidades, los deseos y las distintas vivencias de las personas.
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas sobre interrupción voluntaria del embarazo en Canarias (n.º de IVE, tipo de centros donde se realizan, tasa de IVE, edad de las mujeres, semana de gestación, razones que mueven a la IVE, uso de anticonceptivos). • Tasa de embarazos entre adolescentes. • Datos de actividades y recursos destinados al asesoramiento y orientación en anticoncepción. • Estadísticas de atención ginecológica en la sanidad pública y prestaciones disponibles (mamografías, embarazo y preparación al parto, cesáreas practicadas, climaterio, reproducción asistida, listas de espera, prevención y atención por infecciones de transmisión sexual...). • Estadísticas sobre infecciones de transmisión sexual. • Estadísticas sobre las prestaciones y la atención a la transexualidad (unidades funcionales de atención a personas transexuales). • Número de actividades formativas y de sensibilización en materia de sexualidad y derechos sexuales y reproductivos. • Servicios de asesoramiento en sexualidad/diversidad sexual en la isla. • Centros educativos que integren educación afectivo-sexual en su currículo y actividades formativas en la isla.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 2/2010 de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo. • Proposición No de Ley del parlamento de Canarias, en la que se insta al Gobierno Canario a que asegure la puesta en marcha de un conjunto de medidas que garantizaran el desarrollo de una educación y atención sexual y afectiva con perspectiva de género y no heteronormativa en todos los niveles de la enseñanza y el acceso a los diferentes métodos anticonceptivos con garantía de gratuidad y facilidad de acceso. • Programa de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva (Gobierno de Canarias).

Eje de intervención V.
Derechos sexuales y reproductivos y relaciones de calidad

- | | |
|------------------|--|
| NORMATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. • Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. • Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (2011). • Ejes estratégicos H e I de la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 (Gobierno de Canarias). |
| OBJETIVOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad desde la política pública. 2. Abordar la sexualidad desde una perspectiva interseccional. 3. Romper mitos sobre sexualidad para trascender los discursos sociales hegemónicos: la identificación de las mujeres como sujetos vulnerables, la mirada homogeneizante sobre los cuerpos y las vinculaciones al riesgo y a la salud. 4. Informar y articular recursos comunitarios sobre sexualidad, diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos. 5. Fomentar la creación de materiales e información en materia de sexualidad, diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos de los centros educativos. 6. Fomentar la educación afectiva y sexual en la educación infantil (primer ciclo y segundo ciclo), secundaria y universitaria. 7. Formar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre sexualidad. 8. Apoyar el reconocimiento de la sexología y los y las profesionales en materia de sexualidad como referentes. 9. Sensibilizar sobre los procesos reproductivos como un derecho y un asunto público. 10. Apoyar la configuración de proyectos de preparación al parto centrados en las personas y sus demandas, que atiendan a los cambios vinculados a los procesos reproductivos. 11. Apoyar los derechos de personas sometidas o expuestas a mutilación genital (femenina y de las personas intersexuales). 12. Generar espacios seguros para todas las personas en contextos festivos y de ocio. 13. Generar conocimiento, sensibilización y visibilización sobre la violencia sexual. |

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>V. 1. Abordar los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad desde las políticas públicas de manera integral, coordinada y territorializada</p> <p>Objetivos 1, 2, 4, 5 y 9</p>	<p>V. 1. 1. Creación de espacios de encuentro y trabajo institucional e intersectorial, territorializado, para planificar de forma coordinada e integral políticas en torno a los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad.</p> <p>V. 1. 2. Diagnóstico sobre la situación de los derechos sexuales y reproductivos en la isla, desde una mirada interseccional y de género.</p> <p>V. 1. 3. Elaboración de un programa sobre sexualidad, participativo, coordinado y situado entre las instituciones públicas y los colectivos y profesionales de la isla.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>	<p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p> <p>Objetivos 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8</p>	<p>V. 2. 1. Promoción de intervenciones en materia de educación sexual desde colectivos y profesionales acreditados y con perspectiva de género en el ámbito comunitario.</p> <p>V. 2. 2. Generación de conocimiento sobre la educación afectiva y sexual, formal e informal, existente, en los distintos territorios de la isla, desde una mirada interseccional.</p> <p>V. 2. 3. Generación de encuentros de trabajo participativos con personas diversas (distintas edades, distintas capacidades, distintos orígenes étnicos...) para compartir conocimientos, dudas y necesidades detectadas en materia de educación afectiva y sexual.</p> <p>V. 2. 4. Apoyar el desarrollo curricular de la educación afectiva y sexual, adaptada a los diferentes niveles de la educación formal: desde infantil a secundaria.</p> <p>V. 2. 5. Apoyar la generación de proyectos de educación afectivo-sexual en entornos universitarios.</p> <p>V. 2. 6. Propuestas y recursos de educación afectiva y sexual adaptada a diferentes colectivos y espacios comunitarios: colectivos de personas con discapacidad, espacios deportivos, asociaciones juveniles, centros y espacios de tercera edad, etc.</p> <p>V. 2. 7. Apoyar la formación del profesorado en educación afectiva y sexual desde una mirada diversa.</p> <p>V. 2. 8. Campañas de sensibilización y espacios de trabajo con familias sobre la educación afectivo-sexual desde la infancia.</p> <p>V. 2. 9. Fomento de estudios que permitan una evaluación sistematizada de las intervenciones y materiales utilizados en los entornos educativos y comunitarios en materia de educación sexual.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Espacios comunitarios en general: deportivos, tercera edad, juventud, discapacidad...</p>	<p>Comunidad educativa.</p> <p>Espacios sociocomunitarios.</p> <p>Asociaciones.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>V. 3. Fomentar el estudio, la atención e intervención de la sexualidad desde profesionales y disciplinas acreditadas</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8</p>	<p>V. 3. 1. Fomento de actividades de intercambio de información, conocimiento, materiales y reflexiones entre profesionales de la sexología y otras disciplinas especializadas en materia de sexualidad desde una perspectiva interseccional y diversa.</p> <p>V. 3. 2. Creación de un listado de colectivos y profesionales acreditados en materia de sexualidad desde una perspectiva interseccional y diversa.</p> <p>V. 3. 3. Apoyo e impulso a la investigación en materia de educación sexual y sobre herramientas innovadoras para la intervención y sensibilización.</p> <p>V. 3. 4. Análisis situado sobre las realidades de los colectivos diversos, atendiendo a aquellos en situación de discriminación, sobre el acceso a los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Políticas Sociales).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Servicios Sociales).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>	<p>Profesorado de todos los niveles educativos.</p> <p>Profesionales y entidades del ámbito de la sexualidad con perspectiva de género.</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>V. 4. Visibilizar y sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos a nivel insular y municipal desde una mirada interseccional</p> <p>Objetivos 1, 2, 3, 4, 9 y 11</p>	<p>V. 4. 1. Divulgación y producción de informaciones, guías, materiales sobre derechos sexuales y reproductivos adaptados a las distintas realidades y demandas garantizando la accesibilidad universal.</p> <p>V. 4. 2. Campañas de sensibilización y visibilización de los derechos sexuales y reproductivos desde una mirada diversa (en redes sociales, medios de comunicación en general, etc.).</p> <p>V. 4. 3. Prevención y sensibilización sobre las violencias en relación con las intervenciones sobre los cuerpos y la sexualidad (mutilación genital femenina, personas intersexuales, etc.).</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>	<p>Sociedad en general.</p>
<p>V. 5. Favorecer una salud sexual y reproductiva libre y respetuosa desde una perspectiva interseccional</p> <p>Objetivos 1, 4, 10 y 11</p>	<p>V. 5. 1. Fomento de actividades para el intercambio de información (dudas, denuncias) y de materiales, accesibles para personas diversas, con información sobre salud sexual y reproductiva.</p> <p>V. 5. 2. Apoyo de acciones formativas para profesionales de la salud sobre los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva interseccional y diversa, poniendo acento en el conocimiento de las realidades y necesidades de los colectivos vulnerables.</p> <p>V. 5. 3. Fomento de espacios de atención y acompañamiento, desde el ámbito de la salud reproductiva desde una perspectiva de género.</p> <p>V. 5. 4. Fomento de la atención e intervención sobre la sexualidad y la reproducción centrada en las personas y en su libertad de decisión, con especial atención a las personas intersexuales.</p> <p>V. 5. 5. Generación de conocimiento acerca de las intervenciones, medicalizaciones y/o mutilaciones sobre los cuerpos no consentidas, en relación con el sexo y a la sexualidad.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Educación).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>	<p>Profesionales de la salud.</p> <p>Personas intersex.</p> <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social.</p> <p>Sociedad en general.</p>
<p>V. 6. Potenciar espacios de ocio y fiestas seguras y libres de violencias sexuales</p> <p>Objetivos 1, 12 y 13</p>	<p>V. 6. 1. Análisis diagnóstico acerca de las vivencias y percepciones de las mujeres en espacios festivos y de ocio nocturno en relación con las violencias sexuales.</p> <p>V. 6. 2. Elaboración de protocolos y planes para la prevención de la violencia sexual en espacios festivos y de ocio nocturno públicos y privados.</p> <p>V. 6. 3. Fomento de medidas de prevención y atención de las violencias sexuales en espacios festivos y de ocio nocturno.</p> <p>V. 6. 4. Programas de sensibilización sobre el respeto y el consentimiento sexual: información sobre recursos, materiales y guías adaptadas a la diversidad, etc.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Seguridad Ciudadana, Fiestas).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p>	<p>Mujeres.</p> <p>Personas LGTBIQ+.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p> <p>Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
V. 7. Atender a las violencias sexuales desde una mirada interseccional Objetivo 13	V. 7. 1. Generación de conocimiento acerca de las percepciones y vivencias de las violencias sexuales desde una mirada diversa. V. 7. 2. Sensibilización sobre la violencia sexual desde una mirada amplia. V. 7. 3. Formación y sensibilización a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en torno a las violencias sexuales desde una mirada diversa y sobre cómo hacer acompañamientos en estos casos.	Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Profesionales del ámbito sanitario. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.	Mujeres que sufren o han sufrido violencia sexual. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Sociedad en general.

Eje de intervención VI.

Transformar roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres

DESCRIPCIÓN	Los espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres van desde el espacio público (deportes, estudios y ocupaciones) al espacio privado (cargas reproductivas limitantes), pero también atraviesan el cuerpo, donde se manifiesta mediante la raza y el sexo.
FUNDAMENTACIÓN	Necesidad de crear nuevos imaginarios donde la diferencia sexual no se traduzca en desigualdad social mediante la generalización de los estudios, las ocupaciones y los espacios y los obstáculos asociados al ascenso laboral. Por tanto, necesidad de acciones para trascender la segregación de género horizontal y vertical, los mecanismos de cierre social que impiden el acceso de las mujeres a los espacios de poder, y la discriminación simbólica y material asociada a la raza y la clase social.
PRINCIPALES INDICADORES Y MECANISMOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de las enseñanzas no universitarias y universitarias por sexo: nivel de estudios, alumnado matriculado, distribución por sexo en las distintas enseñanzas, especialidades y titulaciones, tasas de rendimiento académico, tasas de abandono, distribución del profesorado por niveles educativos y ramas de la enseñanza... • Estadísticas de la enseñanza no formal (formación profesional para la inserción laboral, idiomas, música, universidades populares, universidad de mayores...). • Estadísticas por sexo asociadas a las actividades culturales y de ocio: autores/ autoras, directores/as, exposiciones/conciertos de mujeres y hombres artistas, temáticas de actividades, tasas por sexo de presencia masculina/femenina en orquestas, museos... • Estadísticas por sexo de las actividades deportivas femeninas y masculinas: patrocinios, practicantes, profesionales, resultados deportivos, organismos federativos y clubes... • Seguimiento de contenidos sexistas/LGTBIQfóbicos y problemas de agresiones contra mujeres y personas LGTBIQ+ en fiestas populares, festivales, locales de ocio... • Estadísticas sobre medios de comunicación y redes sociales: contenidos de programas televisivos, configuración de las noticias en medios de comunicación, campañas de acoso en redes sociales, implicación en campañas de sensibilización contra el sexismo y las violencias machistas y LGTBIQfóbicas, seguimiento de la publicidad desde la perspectiva de género... • Estadísticas de mujeres migrantes (ocupaciones, en situación de violencia machista, en situación de vulnerabilidad social, perfil sociodemográfico...).

Eje de intervención VI.

Transformar roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres

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.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
- Ley 8/1997, de 9 de julio, Canaria del Deporte.
- Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad
- Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012).
- Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia aprobada el 4 de noviembre de 2011 a nivel estatal.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

OBJETIVOS

1. Luchar contra los estereotipos de género.
2. Promover mecanismos para combatir el techo de cristal de las mujeres.
3. Fomentar las buenas prácticas en igualdad en las empresas privadas.
4. Apoyar el emprendimiento femenino.
5. Fomentar el acercamiento de niños y niñas a todas las ocupaciones y estudios sin distinción de género.
6. Apoyar la participación femenina en el deporte en igualdad de condiciones que los hombres.
7. Prevenir cualquier forma de racismo, discriminación racial y xenofobia e intolerancia, teniendo en cuenta también otros motivos de discriminación como el género, la discapacidad, religión o creencias.
8. Promover el acceso y la permanencia de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral en condiciones de igualdad al resto de la ciudadanía.
9. Generar mecanismos de integración social para la población inmigrante.
10. Atender de manera integral a las mujeres víctimas de delitos de odio, discriminación o intolerancia por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, origen étnico y creencias religiosas.
11. Fomentar un rol activo de los medios de comunicación en la lucha contra el racismo, la invisibilización y la devaluación de las mujeres y el estigma de personas LGTBIQ+.
12. Generar conocimiento sobre aquellos ámbitos donde perviven la discriminación, invisibilización y devaluación de las mujeres: espacios masculinizados, discapacidad y diversidad racial y personas LGTBIQ+.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>VI. 1. Fomentar la igualdad de género real y efectiva en la empresa</p> <p>Objetivos 2, 3 y 4</p>	<p>VI. 1. 1. Promoción de un sello que reconozca las buenas prácticas de las empresas en materia de igualdad de género.</p> <p>VI. 1. 2. Apoyo para el asesoramiento, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas.</p> <p>VI. 1. 3. Apoyo desde las instituciones públicas a las pymes para que puedan implementar medidas de conciliación entre su personal.</p> <p>VI. 1. 4. Creación de programas de fomento de liderazgo femenino.</p> <p>VI. 1. 5. Fomento del asociacionismo entre mujeres empresarias para la consecución de la igualdad de género en su ámbito.</p> <p>VI. 1. 6. Formación en corresponsabilidad al personal de las empresas y en especial a responsables de recursos humanos.</p> <p>VI. 1. 7. Formación a las mujeres sobre sus derechos laborales.</p> <p>VI. 1. 8. Fomento y apoyo el emprendimiento femenino en un plazo razonable para la sostenibilidad de la empresa.</p> <p>VI. 1. 9. Apoyo a prácticas y medidas de acceso al empleo y selección de personal no discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.</p> <p>VI. 1. 10. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la importancia de las medidas de conciliación en el empleo y de los cuidados como eje fundamental de la existencia humana.</p> <p>VI. 1. 11. Promoción del ascenso laboral de las mujeres como elemento fundamental de la implementación de la igualdad de género en la empresa privada.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Industria y Comercio, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Empresas.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>	<p>Mujeres trabajadoras.</p> <p>Empresas.</p> <p>Personas y entidades LGTBIQ+.</p> <p>Personal de Recursos Humanos de empresas.</p>
<p>VI. 2. Deconstruir los estereotipos tradicionales de género y crear nuevos imaginarios más igualitarios</p> <p>Objetivos 1, 5, 7 y 11</p>	<p>VI. 2. 1. Visibilización de las mujeres en espacios masculinizados (deportes, educación y ocupación científico-tecnológica, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, construcción, transportes, altos cargos...).</p> <p>VI. 2. 2. Adopción de medidas para el acercamiento de las niñas a las carreras y ocupaciones masculinizadas y a los niños a las carreras y ocupaciones feminizadas.</p> <p>VI. 2. 3. Promoción de un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y una publicidad no sexista, comprometida en la lucha contra los estereotipos de género.</p> <p>VI. 2. 4. Fomento de la participación de las mujeres en todos los eventos, premios, reconocimientos, etc., realizados desde las instituciones públicas.</p> <p>VI. 2. 5. Creación de referentes de mujeres en espacios masculinizados, mujeres diversas y mujeres mayores que no cumplan con una cultura, orientación del deseo, imagen de género o funcionalidad normativa.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Deportes, Emergencia y Seguridad, Transportes).</p> <p>Ayuntamientos (Educación, Cultura, Deportes, Juventud, Seguridad, Transportes).</p> <p>Medios de comunicación.</p>	<p>Sociedad en general.</p> <p>Asociaciones, clubes y federaciones deportivas.</p> <p>Comunidad educativa.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas</p> <p>Objetivos 1, 7, 8, 9, 10 y 12</p>	<p>VI. 3. 1. Generación de campañas de sensibilización sobre la diversidad cultural y la prevención del racismo y la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad religión o creencias.</p> <p>VI. 3. 2. Formación y sensibilización a agentes sociales clave (profesorado, funcionariado, personal sanitario, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado) en la atención a personas migrantes o racializadas.</p> <p>VI. 3. 3. Apoyo a programas que fomenten la inclusión de planes de acogida y de gestión de la diversidad cultural en los centros educativos y espacios comunitarios.</p> <p>VI. 3. 4. Diseño de políticas públicas locales dirigidas a la gestión de la diversidad cultural y el fomento de la interculturalidad con perspectiva de género.</p> <p>VI. 3. 5. Creación de recursos públicos y apoyo a las asociaciones de atención específica a la población migrante (orientación laboral, planes de empleo, violencia de género, servicio de traducción e interpretación, conocimiento de derechos).</p> <p>VI. 3. 6. Fomento del asociacionismo y de canales de participación ciudadana entre las mujeres migrantes y racializadas.</p> <p>VI. 3. 7. Formación del personal de los recursos de violencia de género a la atención de mujeres inmigrantes.</p> <p>VI. 3. 8. Adopción de medidas para fomentar la empleabilidad de las mujeres migrantes en la economía formal.</p> <p>VI. 3. 9. Difusión de una visión positiva sobre la población migrante con perspectiva de género.</p> <p>VII. 3. 10. Estudio sobre la posibilidad de impulsar la inclusión de los municipios grancanarios, en especial en la Red de Ciudades Interculturales (RECI).</p> <p>VI. 3. 11. Realización de estudios sobre la situación de las mujeres migrantes y racializadas en Gran Canaria.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Política Social, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>	<p>Mujeres migrantes y racializadas. Sociedad en general.</p>
<p>VI. 4. Promover el acceso de las mujeres y la igualdad de género en el deporte</p> <p>Objetivos 1, 5 y 6</p>	<p>VI. 4. 1. Fomento de la implementación de planes de igualdad en clubes deportivos.</p> <p>VI. 4. 2. Dotación de recursos para apoyar las carreras profesionales de las mujeres deportistas.</p> <p>VI. 4. 3. Adopción de medidas para eliminar la brecha salarial de las mujeres deportistas con respecto a los hombres.</p> <p>VI. 4. 4. Visibilización del deporte femenino.</p> <p>VI. 4. 5. Apoyo a las asociaciones de mujeres deportistas dirigidas al fomento de la igualdad de género en el deporte.</p> <p>VI. 4. 6. Sensibilización y formación a clubes deportivos en materia de igualdad de género.</p> <p>VI. 4. 7. Creación de informes sobre la situación de las mujeres en los deportes en Gran Canaria.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Deportes, Juventud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).</p> <p>Asociaciones, clubes y federaciones deportivas.</p>	<p>Mujeres deportistas. Asociaciones, clubes y federaciones deportivas. Asociaciones de mujeres deportistas. Sociedad en general.</p>

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES PROPUESTAS	AGENTES CLAVE DE LA INTERVENCIÓN	POBLACIÓN DESTINATARIA
<p>VI. 5. Diagnosticar la situación de aquellos ámbitos donde perviven la discriminación, invisibilización y devaluación de las mujeres</p> <p>Objetivo 12</p>	<p>VI. 5. 1. Desarrollo de investigaciones sobre las causas o motivaciones que llevan a hombres y mujeres a elegir sus estudios y carreras profesionales.</p> <p>VI. 5. 2. Generación de conocimiento sobre la discriminación y el techo de cristal de las mujeres en el mercado laboral.</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Deportes, Educación, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Política Social, Deportes).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Deportes, Servicios Sociales).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Centros educativos.</p> <p>Entidades deportivas.</p> <p>Entidades sociales.</p>	<p>Mujeres migrantes y racializadas.</p> <p>Estudiantes.</p> <p>Mujeres deportistas.</p> <p>Mujeres trabajadoras.</p> <p>Sociedad en general.</p>

VI. METODOLOGÍA E IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO: PLANES, COMPROMISOS Y PROGRAMAS

El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* es un documento base para la programación y planificación de las políticas públicas que puedan orientar las acciones de las instituciones públicas y entidades sociales y privadas comprometidas con el *Marco*, con el objetivo de enfrentar y superar las discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género desde una mirada interseccional. El contenido de este documento está sujeto a posteriores modificaciones en relación con posibles nuevos retos y problemáticas identificadas en la isla y no contempladas en el contenido inicial. Lo presentado en este documento está, por tanto, abierto a modificaciones y actualizaciones futuras.

El *Marco estratégico* se configura como la estructura a partir de la cual ir incidiendo en la realidad isleña desde distintas entidades. Para aterrizar y conectar las líneas y acciones descritas en el punto V de este documento, se proponen dos herramientas: los planes anuales o bienales, por un lado, y los programas y proyectos, por otro.

En cuanto a la responsabilidad sobre el funcionamiento del *Marco* y los mecanismos que de él emanan, se propone que sea la Consejería o Consejerías que tengan competencias en materia de igualdad, diversidad y violencias machistas⁽¹⁶⁾, así como en los servicios responsables de estas áreas, en coordinación con las entidades e instituciones que se comprometan, quienes asuman su aplicación y continuidad, como se indica en los apartados VI. 2 y VI. 3.

VI. 1. Planificación anual o bienal⁽¹⁷⁾

Los ejes de intervención, expuestos en el apartado V del *Marco*, sientan las bases para las estrategias de actuación para los siguientes diez años, 2020-2030. A su vez, lo contenido en cada uno se organiza en programas y, en su caso, proyectos creados a partir de espacios y ámbitos de intervención comunes, como se expone más adelante.

El mecanismo para articular las distintas líneas y acciones definidas en los ejes de intervención y conectadas a través de los programas se materializará en planes que serán elaborados anual o bienalmente para indicar qué medidas se llevarán a cabo a lo largo de ese periodo.

El documento de planificación anual o bienal establece, por tanto, las líneas y acciones del *Marco estratégico* que se van a ejecutar a lo largo de ese periodo. Cada línea y/o acción del plan debe incluir, al menos, lo siguiente: temporalización (si se trata de una acción puntual o continua), agente(s) clave de la intervención, población destinataria e indicadores u otros mecanismos de evaluación.

VI. 1. 1. Tipo y contenido de las líneas y acciones estratégicas

Las líneas y/o las acciones estratégicas pueden ser puntuales, es decir, que comienzan y acaban en un momento dado y limitado a la temporalidad del plan anual o bienal, y otras que adquieren un carácter continuo y pueden alargarse durante todo el periodo de vigencia del *Marco* 2020-2030.

Por otro lado, hay que señalar que en las planificaciones anuales o bienales se podrá concretar aún más el contenido de las acciones estratégicas, facilitando así su puesta en práctica. Del mismo modo, se podrán plantear nuevas acciones estratégicas no contempladas en el documento base del *Marco* para la consecución de los objetivos planteados.

⁽¹⁶⁾ Como se indica en el apartado III del presente documento, se considera la posibilidad de que en el periodo de duración del MEIGCI se articule el Consejo Insular de Igualdad de Gran Canaria, en cuyo caso se valora importante incluirlo como agente clave de la gestión.

⁽¹⁷⁾ Como se ha indicado en el apartado III, la duración de los planes, planteados en principio anual o bienalmente, podrá ser modificada según se valore desde la Consejería responsable de la gestión del *Marco*.

Al mismo tiempo, las acciones incluidas en los planes anuales o bienales deben contener una estimación del presupuesto y los recursos requeridos para su realización.

VI. 1. 2. Programación del contenido de los planes anuales o bienales

La elección de las líneas y acciones estratégicas por desarrollar en cada periodo dependen de cada entidad. Es decir, serán las distintas instituciones y colectivos, públicos y privados, que decidan comprometerse con el *Marco* quienes determinen qué acciones van a desarrollar, su contenido y tipología. Tras la elección, se elaborará el plan anual o bienal, sistematizado desde el Cabildo, a través de la Consejería o Consejerías que tengan competencias en materia de igualdad, diversidad y violencias machistas. Esta institución, al igual que el resto de las entidades, decidirá qué actuaciones realizará en el tiempo de vigencia del plan.

VI. 2. Entidad responsable y entidades comprometidas con el *Marco*

Como se ha dicho, la Consejería que tenga competencias en materia de igualdad, diversidad y violencias machistas es el órgano responsable de la coordinación y seguimiento del presente *Marco*, así como de la planificación anual o bienal en colaboración con otras entidades, públicas y privadas. Es responsabilidad de la(s) Consejería(s) competente(s) canalizar las propuestas, realizar el seguimiento de los programas y planes de actuación y garantizar la continuidad de las estrategias para la igualdad en la isla.

Para ello, se podrán organizar comisiones de trabajo encargadas de la coordinación, el apoyo y el seguimiento en la planificación y ejecución de las acciones asumidas por las entidades de las distintas esferas comprometidas: asociativa, empresarial e institucional. Por tanto, la Consejería o Consejerías competentes en materia de igualdad, diversidad y violencias machistas son el organismo responsable del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita*, de su implementación, seguimiento y evaluación. Además, es el espacio de gestión y coordinación.

Por su parte, las entidades que se sumen a colaborar con el MEIGCI pueden ser públicas o privadas y pertenecer, como se ha indicado, a los ámbitos asociativo, empresarial, sindical e institucional. Estas pueden adquirir distintos tipos de compromisos, indicados de manera detallada en el siguiente punto, y adherirse a lo largo de los diez años de duración del *Marco*, a través de la firma de un acuerdo cuyo modelo se encuentra anexo en este documento.

Con el objetivo de coordinarse y compartir el contenido y la ejecución de los planes anuales o bienales y de decidir sobre el nivel de compromiso, se propone la organización de, al menos, un encuentro anual entre la Consejería o Consejerías competentes y las entidades, en el que se expondrán y se reflexionará en torno a las acciones propuestas y desarrolladas y se decidirá el formato de compromiso que asume cada entidad.

Más allá de estos encuentros, se sugiere generar otros espacios de trabajo para el seguimiento y apoyo en la planificación y ejecución de las acciones, que podrán ser presenciales y virtuales según se valore, a fin de facilitar la participación de los distintos agentes. Al mismo tiempo, se instará a las entidades a que designen a una persona responsable que se configure como el contacto de referencia para el *Marco*.

Por otro lado, se propone la creación de un espacio virtual, vinculado a la página web de la Consejería competente en Igualdad, que sea una plataforma de referencia del *Marco* en el que mostrar y compartir información y recursos.

VI. 3. Compromisos con el *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita*

El *Marco estratégico* requiere de la implicación de distintas entidades públicas y privadas para la consecución de sus objetivos y el desarrollo de sus acciones. En sintonía con esto, se proponen dos tipos de compromisos, no excluyentes entre sí, que pueden ser suscritos por las entidades:

1. **Compromiso de carácter general.** La adscripción a este compromiso supone hacer manifiesto el acuerdo con lo contenido en el presente *Marco estratégico* en términos globales. Al tiempo que se adquieren una serie responsabilidades en este sentido, se obtienen beneficios.
2. **Compromisos concretos.** Se propone un modelo de compromiso específico ligado a cada plan anual o bienal. En este caso, las entidades vinculadas deberán determinar qué vínculo establecen con su contenido, así como las responsabilidades y beneficios de este.

VI. 3. 1. Compromiso general

El compromiso general con el *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* implica que las entidades firmantes suscriben y apoyan la planificación de políticas públicas encaminadas a la igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género desde una perspectiva interseccional incluidas en el documento. Para la consecución del mismo se propone un modelo de acuerdo, anexo en este documento, a fin de ser firmado por los colectivos, empresas e instituciones que decidan sumarse.

Este acuerdo está vinculado con una serie de compromisos y beneficios para ambas partes: las entidades y el Cabildo.

COMPROMISOS DE LA ENTIDAD	COMPROMISOS DEL CABILDO	BENEFICIOS PARA LA ENTIDAD
Difusión del <i>Marco estratégico</i> y su contenido dentro y fuera de su organización en espacios físicos y virtuales: redes sociales, página web u otros espacios visibles en los que se participe.	Mantener informadas a las entidades sobre el MEIGCI: planificación, actividades, seguimiento, etc.	Visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad a través del <i>Marco estratégico</i> en espacios físicos y virtuales (imagen de la entidad, nombre...).
Designar a un agente clave de la entidad para que se configure como la persona de referencia y de contacto con el <i>Marco</i> .	Proporcionar materiales e informaciones sobre el MEIGCI para ser difundido desde las entidades.	Participación en los espacios de desarrollo y evaluación sobre el <i>Marco</i> .
Participar en las consultas que se realicen.	Mantener actualizado el espacio virtual del MEIGCI.	Inclusión del logotipo y nombre de la entidad en los materiales generales sobre el MEIGCI en tanto entidad comprometida.
Acudir a las reuniones y encuentros requeridos en relación con la planificación de la programación, a la definición de los compromisos, la evaluación y el seguimiento, etc.	Coordinar a las entidades vinculadas con el <i>Marco</i> , organizar y dinamizar los encuentros y reuniones y elaborar actas.	Promoción de una imagen positiva de la entidad vinculada a la defensa de la igualdad y la diversidad.

COMPROMISOS DE LA ENTIDAD	COMPROMISOS DEL CABILDO	BENEFICIOS PARA LA ENTIDAD
Acudir a los encuentros anuales para todas las entidades adheridas al MEIGCI.	Incluir el logo y el nombre de todas las entidades colaboradoras en el espacio virtual del marco y en los documentos relativos a las entidades colaboradoras.	Generar alianzas y red con otras entidades comprometidas con el MEIGCI.
Facilitar información requerida para los encuentros, los informes y memorias.	Elaborar memorias e informes de seguimiento y evaluación.	Promoción, publicidad y apoyo en las acciones sobre igualdad que se lleven a cabo.

VI. 3. 2. Compromisos concretos

Las entidades que se adhieran al compromiso concreto del *Marco* deberán decidir el tipo de relación que quieren mantener con cada plan anual o bienal que se elabore. Para ello, se propone que puedan establecer distintos tipos de compromiso que van desde la colaboración en las acciones hasta la responsabilidad sobre la ejecución.

COMPROMISOS DE LAS ENTIDADES COLABORADORAS

Difusión de las actividades, proyectos y resto de acciones que se realicen en el marco de los planes anuales o bienales.

Disposición al préstamo de recursos para el desarrollo de las acciones desarrolladas desde otras entidades.

Apoyo de las acciones: asistencia a actividades, colaboraciones en la evaluación y seguimiento de estas en caso de que sea requerido.

COMPROMISOS DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES

Difusión de las actividades, proyectos y resto de acciones que se realicen en el marco de los planes anuales o bienales.

Disposición al préstamo de recursos para el desarrollo de las acciones desarrolladas desde otras entidades.

Organización y ejecución de las acciones del plan anual o bienal en las que se hayan comprometido.

Solicitud de colaboración a otras entidades en los casos en los que se estime oportuno (préstamos, asistencias, apoyo, etc.).

Información sobre las acciones al Cabildo: convocatorias, seguimiento y evaluación.

Elaboración de un informe de evaluación sobre cada una de las acciones que se han comprometido a desarrollar.

Apoyo de las acciones realizadas desde otras entidades: asistencia a actividades, colaboraciones en la evaluación y seguimiento de estas en caso de que sea requerido.

COMPROMISOS DEL CABILDO

Apoyo de las acciones que desarrollen las entidades: a través de labores de difusión y facilitación de recursos (económicos, materiales, humanos, etc., siempre que se cuente con presupuesto).

Registro y sistematización de las informaciones de las actividades de su seguimiento y evaluación.

Difusión de las actividades entre las distintas entidades comprometidas con el Marco.

Realización de convocatorias cuando se valore adecuado para la organización y puesta en marcha de las acciones.

Asesoramiento a las entidades que así lo requieran en la puesta en marcha de las acciones.

Publicación y difusión las acciones en el espacio virtual gestionado desde el Cabildo, así como en el resto de los medios que estén a su alcance.

VI. 4. Programas y proyectos

Los programas y proyectos del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* articulan e integran diferentes líneas y acciones estratégicas, que pudiendo estar definidas desde diferentes ejes de intervención, responden a objetivos y ámbitos comunes. Algunas de estas líneas ya indican, dentro de sus propias acciones, la necesidad de generar determinados programas. En otros casos, las conexiones entre el contenido de los diferentes ejes o dentro de un mismo eje, se orientan hacia un espacio de actuación común.

Mientras que los ejes de intervención incluidos en el apartado V del presente *Marco* han sido identificados a partir de problemáticas más generales, la articulación de programas trata de dar coherencia y protagonismo a determinados temas bajo un paraguas común, contribuyendo a establecer una linealidad en su ejecución.

El contenido de los programas y proyectos elaborados se exponen de manera detallada en el siguiente punto del documento. Estos son los siguientes:

1. Programa Investigación y estudios feministas con perspectiva interseccional.
2. Programa Empleo digno e igualitario.
 - Proyecto Inserción laboral con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Formación, asesoramiento e impulso de la igualdad en empresas y sindicatos.
 - Proyecto Orientación laboral con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Mejora de las condiciones laborales del empleo femenino.
3. Programa Empoderamiento sociocomunitario.
4. Programa Reconociéndonos: nuevos imaginarios igualitarios.
 - Proyecto Sensibilización para prevenir las violencias machistas.
 - Proyecto Sensibilización sobre la diversidad y orientación sexual, identidad de género y educación afectivo-sexual.
 - Proyecto (Re)significando los roles de género.
 - Proyecto Reconocimiento de la diversidad étnica desde una perspectiva de género.
5. Programa Cambio institucional.
 - Proyecto Formación con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Transversalización de la perspectiva de género y LGTBIQ+.
 - Proyecto Trabajo coordinado.
 - Proyecto Mejora de la atención: ampliación de horarios y recursos.
6. Programa Atención a las violencias machistas.
7. Programa Atención a la sexualidad desde una perspectiva de género, interseccional y LGTBIQ+.
8. Programa Impulso de las mujeres deportistas.
9. Programa Fomento de la interculturalidad con perspectiva de género.
10. Programa Mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales.
11. Programa Fomento del empoderamiento y el asociacionismo entre las mujeres.
12. Programa La vida en el centro: conciliación, espacios seguros e infraestructuras de proximidad.



VII. PROGRAMAS Y PROYECTOS

VII. Introducción

En este documento se recoge una propuesta de programas para la implantación de las acciones del *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* (en adelante MEIGCI). Estos programas se plantean de manera inicial, pero no exige que se generen nuevos programas durante del desarrollo de la aplicación del MEIGCI. De la misma manera, se pueden proponer nuevas acciones para cada programa de los aquí propuestos, ya que el presente MEIGCI consiste en un documento vivo que se adapta a la realidad de las entidades comprometidas en su consecución, por ello se plantean como programas abiertos sujetos a modificaciones cuando así proceda. Los programas se han extraído de los ejes de intervención donde se articulan, a partir de los ejes problemáticos, los objetivos, las líneas estratégicas y las acciones. Por último, algunos programas, por su complejidad, se dividen en proyectos más concretos, buscando que sean asumibles para las entidades.

En este apartado se exponen una serie de programas cuyo contenido es el siguiente:

- Acciones propuestas.
- Línea estratégica.
- Entidades participantes.
- Población destinataria.

Se han elaborado un total de doce programas y doce proyectos vinculados a algunos de los programas:

1. Programa Investigación y estudios feministas con perspectiva interseccional.
2. Programa Empleo digno e igualitario.
 - Proyecto Inserción laboral con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Formación, asesoramiento e impulso de la igualdad en empresas y sindicatos.
 - Proyecto Orientación laboral con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Mejora de las condiciones laborales del empleo femenino.
3. Programa Empoderamiento sociocomunitario.
4. Programa Reconociéndonos: nuevos imaginarios igualitarios.
 - Proyecto Sensibilización para prevenir las violencias machistas.
 - Proyecto Sensibilización sobre la diversidad y orientación sexual, identidad de género y educación afectivo-sexual.
 - Proyecto (Re)significando los roles de género.
 - Proyecto Reconocimiento de la diversidad étnica desde una perspectiva de género.
5. Programa Cambio institucional.
 - Proyecto Formación con perspectiva de género e interseccional.
 - Proyecto Transversalización de la perspectiva de género y LGTBIQ+.
 - Proyecto Trabajo coordinado.
 - Proyecto Mejora de la atención: ampliación de horarios y recursos.
6. Programa Atención a las violencias machistas.
7. Programa Atención a la sexualidad desde una perspectiva de género, interseccional y LGTBIQ+.
8. Programa Impulso de las mujeres deportistas.
9. Programa Fomento de la interculturalidad con perspectiva de género.
10. Programa Mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales.
11. Programa Fomento del empoderamiento y el asociacionismo entre las mujeres.
12. Programa La vida en el centro: conciliación, espacios seguros e infraestructuras de proximidad.

Programa Investigación y estudios feministas con perspectiva interseccional

Ejes sobre los que incide:

- Eje I. Prevención y atención de violencias machistas.
- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje III. Condiciones de trabajo, pobreza, condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos.
- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje V. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones de calidad.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Generar conocimiento sobre la situación de las mujeres en situación de violencia machista en Gran Canaria.
- Generar imaginarios de la diversidad y rescatar y reconocer referentes y la memoria histórica LGTBIQ+.
- Generar ciencia transfeminista y conocimiento sobre las realidades LGTBIQ+.
- Generar conocimiento sobre las condiciones laborales de las mujeres.
- Generar conocimiento sobre los cuidados y la distribución del tiempo de las mujeres.
- Generar conocimiento sobre el tejido asociativo en Gran Canaria con perspectiva de género.
- Generar conocimiento sobre el uso espacial y la movilidad en el territorio con perspectiva de género.
- Generar conocimiento, sensibilización y visibilización sobre la violencia sexual.
- Generar conocimiento sobre aquellos ámbitos donde perviven la discriminación, invisibilización y devaluación de las mujeres: espacios masculinizados, discapacidad y racial, y personas LGTBIQ+.

PROGRAMA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS FEMINISTAS CON PERSPECTIVA INTERSECCIONAL		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
I. 1. 4. Estudio amplio sobre la violencia machista en Gran Canaria desde una perspectiva interseccional (datos sociodemográficos, territoriales, resolución de la situación de violencia, utilidad recursos, necesidades, dificultades, tipos de violencia, abusos a menores...)	I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista	Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.
I. 2. 4. Profundización y atención a las problemáticas asociadas al régimen de visitas y las medidas cautelares de los menores en situación de violencia de género en Gran Canaria I. 2. 5. Desarrollo de estudios que permitan evaluar el sistema vigente de valoración del riesgo en Gran Canaria	I. 2. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista desde los servicios y agentes que intervienen	Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.
II. 3. 1. Creación de un recurso/espacio que centralice y amplíe la información y el conocimiento en torno al colectivo LGTBIQ+ en la isla desde una mirada diversa, interseccional e histórica II. 3. 2. Recopilación de datos sobre denuncias ante situaciones de discriminación y violencias hacia entidades y/o personas LGTBIQ+ II. 3. 3. Promoción y apoyo de proyectos e iniciativas encaminadas a la investigación desde una perspectiva LGTBIQ+	II. 3. Promover la recogida y sistematización de información sobre la realidad LGTBIQ+ en la isla	Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales. Cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado. Juzgados.
II. 7. 4. Programas de recogida de información sobre la realidad laboral de las personas LGTBIQ+	II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Entidades LGTBIQ+. Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.
II. 9. 1. Generación de conocimiento sobre las situaciones de vulnerabilidad social vinculadas al colectivo LGTBIQ+ (envejecimiento, soledad, pobreza)	II.9. Conocer y atender las realidades sociales específicas del colectivo LGTBIQ+	Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>II. 10. 1. Generación de conocimiento sobre violencias machistas-intragénero entre personas del colectivo LGTBIQ+</p>	<p>II.10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.</p>
<p>III. 6. 1. Elaboración de un informe de la situación y efectividad de los recursos de intervención existentes para mujeres en situación o riesgo de exclusión social desde una mirada interseccional</p>	<p>III. 6. Impulsar y mejorar medidas de apoyo económico y recursos para las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una mirada interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Política Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.</p>
<p>III. 7. 1. Fomento de estudios e investigaciones sobre la precariedad socioeconómica de las mujeres, con especial atención a las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad</p>	<p>III. 7. Abordar y visibilizar las situaciones de desigualdad y pobreza desde una mirada de género e interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Política Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales.</p>
<p>III. 8. 1. Elaboración de estudios e informes sobre los riesgos para la salud y de seguridad de los trabajos de limpieza y de cuidados en el ámbito laboral y familiar</p>	<p>III. 8. Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en el trabajo de limpieza y cuidados</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Salud). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Entidades sociales. Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.</p>
<p>IV. 5. 6. Promoción de estudios que desarrollen el diseño de viviendas adaptadas a la diversidad de las familias residentes configurando edificios multifuncionales (con guarderías, asistencia sanitaria...)</p>	<p>IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Vivienda, Urbanismo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Urbanístico). Ayuntamientos (Igualdad, Urbanismo). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>IV. 8. 1. Estudio sobre la distribución y usos de los tiempos de los hombres y las mujeres en Gran Canaria</p> <p>IV. 8. 2. Estudio sobre las necesidades de uso espacial en el territorio (necesidades colectivas y específicas) desde una perspectiva de género e interseccional</p> <p>IV. 8. 3. Diagnóstico sobre la realidad del mundo asociativo (formal y no formal) con perspectiva de género e interseccional</p>	<p>IV. 8. Diagnosticar la realidad de las mujeres en relación con los espacios, tiempos y cuidados</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Planificación Territorial, Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Carreteras y Obras Públicas, Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Urbanístico, Participación Ciudadana).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>
<p>V. 1. 2. Diagnóstico sobre la situación de los derechos sexuales y reproductivos en la isla, desde una mirada interseccional y de género</p>	<p>V. 1. Abordar los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad desde las políticas públicas de manera integral, coordinada y territorializada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>
<p>V. 2. 2. Generación de conocimiento sobre la educación afectiva y sexual, formal e informal, existente en los distintos territorios de la isla, desde una mirada interseccional</p>	<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, educación, salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>
<p>V. 3. 3. Apoyo e impulso a la investigación en materia de educación sexual y sobre herramientas innovadoras para la intervención y sensibilización</p> <p>V. 3. 4. Análisis situado sobre las realidades de los colectivos diversos, atendiendo a aquellos en situación de discriminación, sobre el acceso a los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad</p> <p>V. 3. 5. Fomento de estudios que permitan una evaluación sistematizada de las intervenciones y materiales utilizados en los entornos educativos y comunitarios en materia de educación sexual</p>	<p>V. 3. Fomentar el estudio, la atención e intervención de la sexualidad desde profesionales y disciplinas acreditadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Servicios Sociales, Salud).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>
<p>V. 5. 5. Generación de conocimiento acerca de las intervenciones, medicalizaciones y/o mutilaciones sobre los cuerpos no consentidas en relación con el sexo y a la sexualidad</p>	<p>V. 5. Favorecer una salud sexual y reproductiva libre y respetuosa desde una perspectiva interseccional</p>	<p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud).</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>V. 6. 1. Análisis diagnóstico acerca de las vivencias y percepciones de las mujeres en espacios festivos y de ocio nocturno en relación con las violencias sexuales</p>	<p>V. 6. Potenciar espacios de ocio y fiestas seguras y libres de violencias sexuales</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Seguridad Ciudadana, Cultura, Fiestas).</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p>
<p>V. 7. 1. Generación de conocimiento acerca de las percepciones y vivencias de las violencias sexuales desde una mirada diversa</p>	<p>V. 7. Atender a las violencias sexuales desde una mirada interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad).</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Profesionales del ámbito sanitario.</p>
<p>VI. 3. 11. Realización de estudios sobre la situación de las mujeres migrantes y racializadas en Gran Canaria</p>	<p>VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p>
<p>VI. 5. 2. Desarrollo de investigaciones sobre las causas/motivaciones que llevan a hombres y mujeres a elegir sus estudios y carreras profesionales</p> <p>VI. 5. 3. Creación de informes sobre la situación de las mujeres en los deportes en Gran Canaria</p> <p>VI. 5. 4. Generación de conocimiento sobre la discriminación y el techo de cristal de las mujeres en el mercado laboral</p>	<p>VI. 5. Diagnosticar la situación de aquellos ámbitos donde perviven la discriminación, invisibilización y devaluación de las mujeres</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Deportes, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Empleo, Deportes).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Deportes, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Centros educativos.</p> <p>Entidades deportivas.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>

Programa Empleo digno e igualitario

Ejes sobre los que incide:

- Eje I. Prevención y atención de violencias machistas.
- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje III. Condiciones de trabajo, pobreza, condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos.
- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Empoderar a las mujeres en situación de violencia machista.
- Integrar las reivindicaciones de las entidades LGTBIQ+ en los movimientos sindicales.
- Atender de manera específica a la relación entre condiciones de trabajo y género entre las mujeres trabajadoras manuales, las mujeres con menos recursos y las mujeres con discapacidad.
- Generar condiciones materiales que favorezcan y potencien la autonomía económica y moral de las mujeres empobrecidas y en situación de vulnerabilidad social y que mejoren sus oportunidades profesionales.
- Visibilizar y valorar los empleos feminizados.
- Promover el empleo de calidad.
- Combatir la segregación y la desigualdad laboral.
- Mejorar la inserción laboral y los derechos de las mujeres migrantes.
- Reconocer a las empresas que proporcionen empleo digno y favorezcan la igualdad de género.
- Favorecer la inserción laboral en unas condiciones que faciliten la conciliación, con especial atención a familias monomarentales.
- Establecer alianzas entre las empresas, las instituciones públicas, las organizaciones sindicales y las inspecciones de trabajo para avanzar en igualdad en las empresas.
- Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, tanto física como psicológica.
- Mejorar la calidad de vida de las familias monomarentales.
- Promover la participación económica de las mujeres en el sector agrario y en las zonas rurales.
- Promover mecanismos para combatir el techo de cristal de las mujeres.
- Fomentar las buenas prácticas en igualdad en las empresas privadas.
- Apoyar el emprendimiento femenino.
- Promover el acceso y la permanencia de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral en condiciones de igualdad al resto de la ciudadanía.

Proyectos adheridos

- Proyecto Inserción laboral con perspectiva de género e interseccional
- Proyecto Formación, asesoramiento e impulso de la igualdad en empresas y sindicatos
- Proyecto Orientación laboral con perspectiva de género e interseccional
- Proyecto Mejora de las condiciones laborales del empleo femenino

Siguiendo al Movimiento de vida independiente, con este concepto se hace referencia a que las mujeres desarrollen la capacidad para decidir por sí mismas qué quieren ser y cómo quieren serlo.

PROGRAMA EMPLEO DIGNO E IGUALITARIO PROYECTO INSERCIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
II. 7. 1. Promoción de itinerarios laborales para las personas LGTBIQ+ atendiendo a las dificultades específicas de las mujeres trans* mayores	II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo).
III. 2. 2. Diseño de planes de empleo integrales e itinerarios de inserción laboral integrales con acciones de formación e integración social que respondan a las necesidades de los colectivos en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una perspectiva de género III. 2. 3. Planificación de procesos de integración laboral para mujeres diversas (migrantes, con discapacidad, en situación de violencia de género,...) de sectores vulnerables, que incluyan medidas de acompañamiento y seguimiento, a medio y largo plazo, y mecanismos para evaluar su efectividad	III. 2. Promover la integración laboral de las mujeres en situación de precariedad socioeconómica desde una perspectiva integral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Desarrollo Económico, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación, Servicios Sociales). Agencias de empleo municipales, agencias de extensión agraria insulares. Asociaciones de mujeres (migrantes, diversas, empobrecidas...). Organizaciones empresariales.
III. 3. 1. Promoción de becas y contratos de aprendizaje para la formación dirigida a mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica III. 3. 2. Adaptación de las formaciones para el empleo (horarios, cursos) a las necesidades de las mujeres diversas y/o con personas a su cargo	III. 3. Ofrecer y adaptar la formación para el empleo a mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales).
III. 6. 4. Fomento de recursos de apoyo a los cuidados de personas dependientes destinados a facilitar la inserción sociolaboral y el reconocimiento de las personas cuidadoras	III. 6. Impulsar y mejorar medidas de apoyo económico y recursos para las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una mirada interseccional	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales).
IV. 2. 3. Apoyo a la creación de acciones o bolsas de recursos y servicios para la inserción laboral y de conciliación a familias monomarentales	IV. 2. Intervenir frente a la feminización de la pobreza	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales).
IV. 7. 1. Apoyo al emprendimiento femenino y empoderamiento social, cultural y político de las mujeres en las zonas rurales	IV. 7. Fomentar el sector agrario y el emprendimiento rural desde una perspectiva de género	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Cultura). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social, Cultura). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales, Desarrollo Local, Cultura). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
VI. 1. 9. Apoyo a prácticas y medidas de acceso al empleo y selección de personal no discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	VI. 1. Fomentar la igualdad de género real y efectiva en la empresa	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.
VI. 3. 8. Adopción de medidas para fomentar la empleabilidad de las mujeres migrantes en la economía formal	VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.

**PROGRAMA EMPLEO DIGNO E IGUALITARIO
PROYECTO FORMACIÓN, ASESORAMIENTO E IMPULSO DE LA IGUALDAD
EN EMPRESAS Y SINDICATOS**

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
II. 7. 3. Formación y sensibilización a representantes sindicales sobre los derechos y realidades diversas de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral II. 7. 6. Promoción y apoyo a empresas con políticas inclusivas con la diversidad sexual. Incluir un logotipo y/o mensaje identificativo de reconocimiento	II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.
III. 4. 3. Sensibilización y formación a empresas sobre la igualdad laboral desde una perspectiva de género interseccional III. 4. 4. Promoción y apoyo a las empresas que favorezcan la igualdad laboral desde una mirada de género e interseccional III. 4. 5. Reconocimiento de buenas prácticas en igualdad a empresas, incluyendo auditorías externas, mediante un sello, logotipo y/o mensaje identificativo III. 4. 6. Facilitación de herramientas y guías que permitan a las empresas, personal trabajador y a los sindicatos evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en relación con las condiciones laborales	III. 4. Promover condiciones de trabajo igualitarias e inclusivas	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>III. 4. 7. Formación en perspectiva de género para representantes sindicales y personal directivo de empresas, entidades e instituciones, atendiendo a las condiciones laborales desde una perspectiva interseccional y de género</p> <p>III. 4. 8. Apoyo y reconocimiento de convenios laborales que atiendan a las desigualdades de género desde una mirada diversa. Incluir un sello y/o mensaje identificativo</p>		
<p>III. 8. 2. Sensibilización a empresas y personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de salud, físicos, psicológicos y de seguridad en la realización de trabajos de limpieza y cuidados desde una perspectiva de género</p>	<p>III. 8. Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en el trabajo de limpieza y cuidados</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Empleo).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>VI. 1. 1. Promoción de un sello que reconozca las buenas prácticas de las empresas en materia de igualdad de género</p> <p>VI. 1. 2. Apoyo para el asesoramiento, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas</p> <p>VI. 1. 3. Apoyo desde las instituciones públicas a las pymes para que puedan implementar medidas de conciliación entre su personal</p> <p>VI. 1. 6. Formación en corresponsabilidad al personal de las empresas y en especial a responsables de recursos humanos.</p> <p>VI. 1. 7. Formación a las mujeres sobre sus derechos laborales</p> <p>VI. 1. 10. Desarrollo de campañas de sensibilización sobre la importancia de las medidas de conciliación en el empleo y de los cuidados como eje fundamental de la existencia humana</p>	<p>VI. 1. Fomentar la igualdad de género real y efectiva en la empresa</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>

PROGRAMA EMPLEO DIGNO E IGUALITARIO

PROYECTO ORIENTACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
I. 1. 13. Reforzamiento de la orientación laboral para las mujeres en situación de violencia machista	I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Organizaciones sindicales.
III. 2. 1. Promover programas de información y orientación laboral adaptada a las singularidades de las mujeres y sus contextos: mujeres migrantes, con discapacidad, de entornos rurales, pobres, en situación de violencia de género y familias monomarentales	III. 2. Promover la integración laboral de las mujeres en situación de precariedad socioeconómica desde una perspectiva integral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales). Organizaciones sindicales.
III. 2. 4. Fomento de recursos e informaciones sobre el empleo, adaptadas y accesibles a las distintas realidades y capacidades de las mujeres		

PROGRAMA EMPLEO DIGNO E IGUALITARIO

PROYECTO MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEO FEMENINO

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
II. 7. 5. Fomento de políticas laborales a favor de la diversidad sexual en las empresas	II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Entidades LGTBIQ+. Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.
III. 1. 2. Creación de espacios de encuentro entre empresas, instituciones y trabajadoras diversas de sectores feminizados para recoger sus reivindicaciones y revisar las condiciones laborales	III. 1. Reconocer y valorar los trabajos feminizados	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales. Entidades sociales.
III. 1. 3. Generar conocimiento y recursos que incentiven la revisión de los convenios laborales, atendiendo a las posibles desigualdades vinculadas a los empleos feminizados, y reformulación de aquellas medidas que no respeten la igualdad		
III. 4. 1. Fomento de medidas de prevención y atención del abuso sexual y laboral en los empleos, atendiendo especialmente a las situaciones de los colectivos más vulnerables laboralmente	III. 4. Promover condiciones de trabajo igualitarias e inclusivas	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo). Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local). Organizaciones empresariales. Organizaciones sindicales.
III. 4. 2. Promoción y sensibilización para empresas y personal trabajador sobre medidas y opciones laborales que favorezcan la conciliación desde la igualdad		

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>III. 7. 2. Fomento de recursos de información y asesoramiento sobre derechos en el ámbito laboral</p>	<p>III. 7. Abordar y visibilizar las situaciones de desigualdad y pobreza desde una mirada de género e interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Política Social, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales).</p> <p>Asociaciones de mujeres (migrantes, diversas, empobrecidas...).</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>III. 8. 3. Impulso de medidas de control y seguimiento de las condiciones de salud y seguridad en la realización de trabajos de limpieza y cuidados, atendiendo a la situación específica de los trabajos domésticos</p> <p>III. 8. 4. Coordinación entre instituciones públicas, empresas y organizaciones sindicales y las inspecciones de trabajo para revisar las condiciones de los trabajos de limpieza y cuidados en términos de seguridad y salud física y psicológica</p>	<p>III. 8. Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en el trabajo de limpieza y cuidados</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Empleo).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>IV. 2. 2. Generación de incentivos para fomentar el alta en la seguridad social de las personas empleadas del hogar</p>	<p>IV. 2. Intervenir frente a la feminización de la pobreza</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Empleo).</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>VI. 1. 8. Fomento y apoyo del emprendimiento femenino en un plazo razonable para la sostenibilidad de la empresa</p> <p>VI. 1. 11. Promoción del ascenso laboral de las mujeres como elemento fundamental de la implementación de la igualdad de género en la empresa privada</p>	<p>VI. 1. Fomentar la igualdad de género real y efectiva en la empresa</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>

Programa Empoderamiento sociocomunitario

Ejes sobre los que incide:

- Eje III. Condiciones de trabajo, pobreza, condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos.
- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Impulsar y apoyar iniciativas, recursos y espacios sociocomunitarios dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.
- Promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Propiciar la participación de las mujeres en los espacios colectivos.
- Promover redes y espacios sociocomunitarios en los barrios.
- Mejorar la calidad de vida de las familias monomarentales.
- Garantizar el acceso y disfrute del espacio público en igualdad de condiciones para toda la ciudadanía.
- Informar y articular recursos comunitarios sobre sexualidad, diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos.
- Generar mecanismos de integración social para la población inmigrante.

PROGRAMA EMPODERAMIENTO SOCIOCOMUNITARIO		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>III. 5. 1. Fomento y promoción de espacios para el encuentro y generación de redes sociocomunitarias destinadas al apoyo de y entre mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica</p> <p>III. 5. 2. Fomento y apoyo a iniciativas de carácter comunitario destinadas al asesoramiento y acompañamiento para la inserción laboral y sociocomunitaria de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, como las mentorías sociales</p> <p>III. 5. 3. Impulso de medidas e iniciativas para la coordinación y alianzas entre actores sociales</p>	<p>III. 5. Promover recursos de asesoramiento y acompañamiento de carácter comunitario</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Asociaciones y colectivos ciudadanos en general de carácter sociocomunitario y con perspectiva de género.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>IV. 3. 1. Ampliación de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia</p> <p>IV. 3. 2. Promoción de una red de asistencia pública de ayuda a la independiente para personas con discapacidad</p> <p>IV. 3. 3. Fomento de la reutilización de espacios públicos en los barrios para su conversión en espacios de relación con el fin de generar redes sociales que puedan funcionar como apoyo a las tareas reproductivas</p>	<p>IV. 3. Apoyar la sostenibilidad de la vida desde los servicios públicos</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (UTS, Servicios Sociales, Igualdad).</p> <p>Entidades sociales y vecinales.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>IV. 3. 4. Generación, desde las asociaciones vecinales o de cualquier índole de actividades infantiles donde se inste a los padres a participar</p> <p>IV. 3. 5. Desarrollo de programas para la prevención de la soledad no deseada, especial atención a personas mayores, mayores LGTBIQ+, discapacidad</p>		
<p>IV. 5. 2. Facilitación de espacios para colectivos, asociaciones y formaciones para el intercambio de saberes</p>	<p>IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Participación Ciudadana, Educación, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Participación Ciudadana, Cultura, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana, Cultura, Educación, Juventud).</p>
<p>IV. 6. 4. Fomento de procesos colectivos y comunitarios, poniendo los recursos públicos al servicio de esto con perspectiva de género e interseccionalidad (promoción del asociacionismo formal o informal)</p>	<p>IV. 6. Fomentar la participación de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ en los espacios colectivos</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Participación Ciudadana, Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Participación Ciudadana, Igualdad).</p>
<p>V. 2. 1. Promoción de intervenciones en materia de educación sexual desde colectivos y profesionales acreditados y con perspectiva de género en el ámbito comunitario</p> <p>V. 2. 6. Propuestas y recursos de educación afectiva y sexual adaptada a diferentes colectivos y espacios comunitarios: colectivos de personas con discapacidad, espacios deportivos, asociaciones juveniles, centros y espacios de tercera edad, etc.</p>	<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Políticas Sociales Participación Ciudadana, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Salud, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Salud, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Espacios comunitarios en general: asociaciones, deportivos, tercera edad, juventud, discapacidad...</p>
<p>VI. 3. 3. Apoyo a programas que fomenten la inclusión de planes de acogida y de gestión de la diversidad cultural en los centros educativos y espacios comunitarios</p>	<p>VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, Políticas Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana).</p>

Programa Reconociéndonos: nuevos imaginarios igualitarios

Ejes sobre los que incide:

- Eje I. Prevención y atención de violencias machistas.
- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje III. Condiciones de trabajo, pobreza, condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos.
- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje V. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones de calidad.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Concienciar sobre la violencia machista como problema social.
- Concienciar sobre las múltiples formas en las que se manifiesta la violencia machista a los colectivos y a la ciudadanía en general.
- Prevenir la violencia machista desde edades tempranas en el sistema educativo.
- Prevenir las violencias machistas mediante el trabajo con los hombres en torno a las masculinidades igualitarias.
- Visibilizar al colectivo LGTBIQ+ con énfasis en la diversidad de realidades.
- Generar imaginarios de la diversidad, rescatar y reconocer referentes y la memoria histórica LGTBIQ+.
- Potenciar la igualdad de roles.
- Visibilizar y valorar los empleos feminizados.
- Concienciar sobre la corresponsabilidad como un asunto de todas las personas y de la sociedad.
- Considerar la sostenibilidad de la vida como un asunto público.
- Romper mitos sobre sexualidad para trascender los discursos sociales hegemónicos: la identificación de las mujeres como sujetos vulnerables, la mirada homogeneizante sobre los cuerpos y las vinculaciones al riesgo y a la salud.
- Formar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre sexualidad.
- Apoyar el reconocimiento de la sexología y los y las profesionales en materia de sexualidad como referentes.
- Sensibilizar sobre los procesos reproductivos como un derecho y un asunto público.
- Luchar contra los estereotipos de género.
- Fomentar el acercamiento de niños y niñas a todas las ocupaciones y estudios sin distinción de género.
- Prevenir cualquier forma de racismo, discriminación racial y xenofobia e intolerancia, teniendo en cuenta también otros motivos de discriminación como el género, la discapacidad, religión o creencias.
- Fomentar un rol activo de los medios de comunicación en la lucha contra el racismo, la invisibilización y la devaluación de las mujeres y el estigma de personas LGTBIQ+.

Proyectos adheridos

- Proyecto Sensibilización para prevenir las violencias machistas.
- Proyecto Sensibilización sobre la diversidad y orientación sexual, identidad de género y educación afectivo-sexual.
- Proyecto (Re)significando los roles de género.
- Proyecto Reconocimiento de la diversidad étnica desde una perspectiva de género.

PROGRAMA RECONOCIÉNDONOS: NUEVOS IMAGINARIOS IGUALITARIOS PROYECTO SENSIBILIZACIÓN PARA PREVENIR LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>I. 3. 1. Programas de trabajos específicos con hombres en masculinidades igualitarias</p> <p>I. 3. 2. Sensibilización y formación en masculinidades igualitarias en el sistema educativo</p> <p>I. 3. 4. Creación de una plataforma online con recursos formativos para la comunidad sobre violencias machistas</p>	I. 3. Trabajar en la prevención de las violencias machistas	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Educación, Seguridad).</p> <p>Asociaciones y profesionales que trabajan la igualdad en entornos educativos y la atención y prevención de las violencias machistas.</p>
II. 10. 3. Sensibilización sobre las violencias machistas-intragénero entre personas del colectivo LGTBIQ+	II. 10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud)</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
II. 10. 6. Generación de mecanismos y recursos para encarar y desmontar los estigmas asociados al colectivo LGTBIQ+ como los proyectos de estrategia antirrumores	II. 10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
V. 4. 3. Prevención y sensibilización sobre las violencias en relación con las intervenciones sobre los cuerpos y la sexualidad (mutilación genital femenina, personas intersexuales, etc.)	V. 4. Visibilizar y sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos a nivel insular y municipal desde una mirada interseccional	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>
V. 6. 4. Programas de sensibilización sobre el respeto y el consentimiento sexual: información sobre recursos, materiales y guías adaptadas a la diversidad, etc.	V. 6. Potenciar espacios de ocio y fiestas seguras y libres de violencias sexuales	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>
V. 7. 2. Sensibilización sobre la violencia sexual desde una mirada amplia	V. 7. Atender a las violencias sexuales desde una mirada interseccional	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Seguridad Ciudadana).</p> <p>Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.</p> <p>Entidades sociales.</p>

**PROGRAMA RECONOCIÉNDONOS: NUEVOS IMAGINARIOS IGUALITARIOS
PROYECTO SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL**

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>II. 1. 1. Apoyo a la promoción de espacios y proyectos escolares (jornadas, concursos, encuentros, celebraciones) enfocados a la visibilidad de la diversidad LGTBIQ+ y las identidades de género y/o expresiones no normativas desde la infancia</p> <p>II. 1. 2. Apoyo en la elaboración de guías y material en colaboración con el alumnado con información y referentes LGTBIQ+ (históricos, artísticos, culturales, académicos, etc.)</p> <p>II. 1. 3. Formación para el profesorado sobre los derechos, recursos y realidades LGTBIQ+, desde la educación infantil hasta la superior.</p> <p>II. 1. 5. Apoyo en la revisión y fomento de currículos y material escolar en todos los niveles de educación para incorporar una mirada diversa e inclusiva</p>	<p>II. 1. Respaldo y apoyar la visibilización de la realidad y los derechos de las personas LGTBIQ+ en los centros educativos y universitarios</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Juventud, Educación).</p> <p>Institutos y colegios públicos y privados.</p> <p>Escuelas infantiles.</p> <p>Centros de educación al profesorado.</p> <p>Centros de educación a personas adultas.</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
<p>II. 2. 1. Fomento de recursos y referentes bibliográficos en las bibliotecas públicas con perspectivas y autorías LGTBIQ+</p> <p>II. 2. 2. Promoción de espacios de estudio, reflexión y pensamiento sobre la diversidad LGTBIQ+ (Cátedra, investigaciones, congresos...)</p> <p>II. 2. 3. (Re)conocimiento y visibilización de historias de personas LGTBIQ+ en distintos municipios de la isla</p> <p>II. 2. 4. Fomento y apoyo de proyectos artísticos y culturales con perspectiva LGTBIQ+ y que incidan sobre la tolerancia a la diversidad sexual y de género</p> <p>II. 2. 5. Promoción de espacios físicos y/o virtuales para intercambiar y compartir experiencias, conocimientos y materiales culturales sobre las realidades y vivencias de personas LGTBIQ+</p>	<p>II. 2. Fomentar y apoyar espacios y productos artísticos y culturales desde una perspectiva LGTBIQ+</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Espacios y asociaciones artísticas y culturales.</p>
<p>II. 4. 1. Elaboración y difusión de material de apoyo para la sensibilización y educación en diferentes espacios sociocomunitarios (asociaciones, clubes deportivos, espacios juveniles...)</p> <p>II. 4. 2. Fomento de espacios de reflexión y visibilización sobre las personas LGTBIQ+ y sus realidades diversas (jornadas, charlas, talleres, formaciones, encuentros)</p> <p>II. 4. 3. Visibilización y reconocimiento de los logros y luchas de las personas LGTBIQ+ con especial atención a las trayectorias de las personas trans*</p>	<p>II. 4. Sensibilizar y educar a la sociedad isleña sobre las realidades diversas y los derechos del colectivo LGTBIQ+</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Cultura, Deportes).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Cultura, Deportes, Juventud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación Deportes, Juventud).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>II. 6. 2. Elaboración y disposición de información en los centros médicos de la isla, para profesionales y pacientes, sobre la salud, sus problemáticas asociadas y los derechos de las personas LGTBIQ+, atendiendo a las realidades específicas como el caso de las personas intersexuales</p> <p>II. 6. 3. Fomento de planes y programas destinados a sensibilizar y promocionar la salud desde una perspectiva LGTBIQ+</p>	<p>II. 6. Incluir la perspectiva LGTBIQ+ en la atención y la promoción de la salud</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud).</p> <p>Hospitales y centros médicos públicos y privados.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
<p>V. 2. 8. Campañas de sensibilización y espacios de trabajo con familias sobre la educación afectivo-sexual desde la infancia</p>	<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Juventud, Educación).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Espacios comunitarios en general: deportivos, tercera edad, juventud, discapacidad...</p>
<p>V. 4. 1. Divulgación y producción de informaciones, guías, materiales sobre derechos sexuales y reproductivos adaptados a las distintas realidades y demandas garantizando la accesibilidad universal</p> <p>V. 4. 2. Campañas de sensibilización y visibilización de los derechos sexuales y reproductivos desde una mirada diversa (en redes sociales, medios de comunicación en general, etc.)</p>	<p>V. 4. Visibilizar y sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos a nivel insular y municipal desde una mirada interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>

**PROGRAMA RECONOCIÉNDONOS: NUEVOS IMAGINARIOS IGUALITARIOS
PROYECTO (RE)SIGNIFICANDO LOS ROLES DE GÉNERO**

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>III. 1. 1. Campañas de información y sensibilización social que rescaten y pongan en valor los trabajos feminizados y a quienes los desarrollan</p>	<p>III. 1. Reconocer y valorar los trabajos feminizados</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>III. 7. 3. Apoyo a las asociaciones y redes que trabajen para visibilizar y favorecer la autonomía de los colectivos en situación de vulnerabilidad laboral desde una mirada de género</p> <p>III. 7. 4. Sensibilización social sobre justicia de género desde una mirada interseccional en el ámbito laboral</p>	<p>III. 7. Abordar y visibilizar las situaciones de desigualdad y pobreza desde una mirada de género e interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Educación, Desarrollo Económico, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>IV. 1. 1. Incorporación de los cuidados en el sistema educativo como una tarea esencial de la vida disociada del género</p> <p>IV. 1. 2. Creación de nuevos imaginarios sobre la importancia y coste de la reproducción de la vida como un asunto de toda la ciudadanía desde los medios de comunicación y la promoción del debate público</p> <p>IV. 1. 3. Impartición de talleres para madres y padres en las escuelas en horario de tarde sobre corresponsabilidad y tareas reproductivas</p> <p>IV. 1. 4. Desarrollo de acciones desde las asociaciones de hombres por la igualdad, otras entidades sociales y profesionales que visibilicen masculinidades igualitarias vinculadas a los cuidados</p> <p>IV. 1. 5. Fomento de la organización de eventos o actos lúdicos desde las escuelas infantiles donde se invite a los padres explícitamente</p>	<p>IV. 1. Educar en la corresponsabilidad compartida, dignificar los cuidados y el trabajo agrario</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Comercio y Artesanía).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Política Social).</p> <p>Centros de educación infantil públicos y privados.</p> <p>Asociaciones y profesionales que trabajen la igualdad.</p> <p>Entidades de desarrollo rural, cooperativas, empresas o asociaciones del sector agrario o mundo rural.</p> <p>Agencias de desarrollo local.</p> <p>Medios de comunicación.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>IV. 7. 7. Visibilización del trabajo de las mujeres en la actividad agraria y su papel en el medio rural (por ejemplo, a través de sus testimonios, en jornadas, encuentros, etc.)</p> <p>IV. 7. 9. Apoyo de la incorporación de valores en el sistema educativo que fomenten la soberanía alimentaria, generen vinculación a la tierra y visibilicen la importancia del entorno</p> <p>IV. 7. 10. Campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad a poblaciones rurales</p>	<p>IV. 7. Fomentar el sector agrario y el emprendimiento rural desde una perspectiva de género</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Participación Ciudadana, Empleo, Agricultura).</p> <p>Ayuntamientos (Agricultura, Ganadería, Agencias de Desarrollo Local, Igualdad, Empleo, Participación Ciudadana).</p>
<p>VI. 2. 1. Visibilización de las mujeres en espacios masculinizados (deportes, educación y ocupación científico-tecnológica, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, construcción, transportes, altos cargos...)</p> <p>VI. 2. 2. Adopción de medidas para el acercamiento de las niñas a las carreras y ocupaciones masculinizadas y a los niños a las carreras y ocupaciones feminizadas</p> <p>VI. 2. 3. Promoción de un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y una publicidad no sexista, comprometida en la lucha contra los estereotipos de género</p> <p>VI. 2. 4. Fomento de la participación de las mujeres en todos los eventos, premios, reconocimientos..., realizados desde las instituciones públicas</p> <p>VI. 2. 5. Creación de referentes de mujeres en espacios masculinizados, mujeres diversas y mujeres mayores (que no cumplan con una cultura, orientación del deseo, imagen de género o funcionalidad, normativa)</p>	<p>VI. 2. Deconstruir los estereotipos tradicionales de género y crear nuevos imaginarios más igualitarios</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Deporte).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Deportes, Emergencia y Seguridad, Transportes).</p> <p>Ayuntamientos (Educación, Cultura, Deportes, Juventud, Seguridad, Transportes).</p> <p>Medios de comunicación.</p>
<p>VI. 4. 4. Visibilización del deporte femenino</p> <p>VI. 4. 6. Sensibilización y formación a clubes deportivos en materia de igualdad de género</p>	<p>VI. 4. Promover el acceso de las mujeres y la igualdad de género en el deporte</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Deporte).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).</p> <p>Asociaciones, clubes y federaciones deportivas.</p>

**PROGRAMA RECONOCIÉNDONOS: NUEVOS IMAGINARIOS IGUALITARIOS
PROYECTO RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICA DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>VI. 3. 1. Generación de campañas de sensibilización sobre la diversidad cultural y la prevención del racismo y la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, religión o creencias</p> <p>VI. 3. 2. Formación y sensibilización a agentes sociales clave (profesorado, funcionariado, personal sanitario, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado) en la atención a personas migrantes o racializadas</p> <p>VI. 3. 9. Difusión de una visión positiva sobre la población migrante con perspectiva de género</p>	<p>VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.</p> <p>Asociaciones y profesionales de los medios de comunicación.</p> <p>Medios de comunicación.</p>

Programa Cambio institucional

Ejes sobre los que incide:

- Eje I. Prevención y atención de violencias machistas.
- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje III. Condiciones de trabajo, pobreza, condiciones de vida de las mujeres económicamente vulnerables y los colectivos diversos.
- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje V. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones de calidad.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Formar y sensibilizar en violencia machista a agentes que intervienen en los procesos con las mujeres en situación de violencia de género.
- Formar a los servicios especializados en violencia machista en intervención con población adolescente.
- Atender las problemáticas específicas de las mujeres en situación de vulnerabilidad social, como pueden ser las migrantes o las mujeres con discapacidad entre otras, que sufren violencia machista.
- Evitar la retraumatización de las mujeres en situación de violencia machista.
- Mejorar la atención a la violencia de género.
- Atender de manera integral a las mujeres en situación de violencia machista.
- Mejorar y fortalecer la intervención con menores en situación de violencia machista.
- Mejorar la información sobre el proceso de denuncia y los recursos disponibles.
- Intervenir sobre las consecuencias en la salud de las mujeres en situación de violencia machista.
- Hacer efectiva y mejorar la coordinación entre los diversos agentes que intervienen en los procesos con las mujeres y menores en situación de violencia machista.
- Transversalizar la realidad LGBTIQ+ en las políticas públicas.
- Incluir la perspectiva LGBTIQ+ en el ámbito sanitario.
- Identificar y generar recursos para atender las necesidades sociales específicas y diversas del colectivo LGBTIQ+ y para el acompañamiento a la diversidad sexual.
- Acercar y mejorar desde la perspectiva de género y LGBTIQ+ los recursos y los servicios de asistencia para personas en situación o riesgo de precariedad socioeconómica.
- Promover servicios de conciliación públicos y de calidad.
- Generar un urbanismo del cuidado.
- Facilitar la movilidad de la población.
- Garantizar el acceso y disfrute del espacio público en igualdad de condiciones para toda la ciudadanía.
- Garantizar los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad desde la Política Pública.
- Abordar la sexualidad desde una perspectiva interseccional.
- Generar mecanismos de integración social para la población inmigrante.
- Atender de manera integral a las mujeres víctimas de delitos de odio, discriminación o intolerancia por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, origen étnico, y creencias religiosas.

Proyectos adheridos

- Proyecto Formación con perspectiva de género e interseccional.
- Proyecto Transversalización de la perspectiva de género y LGTBIQ+.
- Proyecto Trabajo coordinado.
- Proyecto Mejora de la atención: ampliación de horarios y recursos.

PROGRAMA CAMBIO INSTITUCIONAL PROYECTO FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
I. 1. 10. Formación específica para atención a población adolescente víctima de violencias machistas	I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista	Gobierno de Canarias (Igualdad, Seguridad, Sanidad, Justicia). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Personal de los juzgados. Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.
I. 2. 1. Formación sobre violencias machistas en sentido amplio a agentes que intervienen en el proceso de atención a las víctimas: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, personal juzgados, personal sanitario, abogados/as de oficio, agentes de empleo...	I. 2. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista desde los servicios y agentes que intervienen	Gobierno de Canarias (Igualdad, Seguridad, Sanidad, Justicia). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Policía Local). Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Personal de los juzgados. Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.
I. 3. 4. Creación de una plataforma online con recursos formativos para la comunidad sobre violencias machistas I. 3. 5. Plan de formación, en coordinación con agentes sociales e institucionales, en relaciones afectivo-sexuales, corresponsabilidad y coeducación a profesionales	I. 3. Trabajar en la prevención de las violencias machistas	Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Política Social). Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Seguridad, Servicios Sociales). Asociaciones y profesionales que trabajan la igualdad en entornos educativos y la atención y prevención de las violencias machistas.
II. 6. 1. Programas de formación para el personal sanitario desde una perspectiva diversa e inclusiva, sobre la atención a personas LGTBIQ+, los recursos disponibles y sus derechos	II. 6. Incluir la perspectiva LGTBIQ+ en la atención y la promoción de la salud	Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Hospitales y centros médicos públicos y privados. Entidades LGTBIQ+.

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>II. 7. 2. Formación al personal de los servicios públicos de empleo para la inclusión de la perspectiva LGTBIQ+ en la atención y orientación laboral</p>	<p>II. 7. Promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
<p>II. 8. 1. Programas de formación para el personal de la Administración pública (técnico y político) sobre la perspectiva LGTBIQ+ y cómo incluirla en el ejercicio de su trabajo</p>	<p>II. 8. Transversalizar la perspectiva LGTBIQ+ en las instituciones municipales e insulares y en las políticas públicas</p>	<p>Gobierno de Canarias (todas las áreas).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (todas las áreas).</p> <p>Ayuntamientos (todas las áreas).</p>
<p>II. 10. 5. Formación acreditada al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado sobre los delitos de odio, las violencias y las discriminaciones hacia el colectivo LGTBIQ+</p>	<p>II. 10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Seguridad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Seguridad).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Policía Local).</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
<p>III. 2. 5. Formación para el personal de los recursos de orientación, empleo e inserción laboral sobre igualdad y diversidad desde una perspectiva de género interseccional</p>	<p>III. 2. Promover la integración laboral de las mujeres en situación de precariedad socioeconómica desde una perspectiva integral</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Desarrollo Económico, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Desarrollo Local, Servicios Sociales).</p> <p>Agencias de empleo municipales, agencias de extensión agraria insulares.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Organizaciones empresariales.</p>
<p>IV. 5. 3. Desarrollo de un plan sistemático de formación en materia de género para el personal técnico insular y municipal de Urbanismo y ordenación del territorio con el fin de asegurar la perspectiva de género en dichas áreas</p>	<p>IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros</p>	<p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Transportes, Carreteras y Obras Públicas, Urbanismo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Urbanismo, Transportes).</p>
<p>V. 2. 7. Apoyar la formación del profesorado en educación afectiva y sexual desde una mirada diversa</p>	<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación).</p> <p>Centros educativos desde infantil a secundaria, públicos y privados.</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Espacios comunitarios en general: deportivos, tercera edad, juventud, discapacidad...</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
V. 5. 2. Apoyo de acciones formativas para profesionales de la salud sobre los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva interseccional y diversa, poniendo acento en el conocimiento de las realidades y necesidades de los colectivos vulnerables	V. 5. Favorecer una salud sexual y reproductiva libre y respetuosa desde una perspectiva interseccional	Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Educación). Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Educación). Hospitales y centros médicos públicos y privados. Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.
V. 7. 3. Formación y sensibilización a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en torno a las violencias sexuales desde una mirada diversa y sobre cómo hacer acompañamientos en estos casos	V. 7. Atender a las violencias sexuales desde una mirada interseccional	Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación). Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Seguridad Ciudadana). Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.
VI. 3. 2. Formación y sensibilización a agentes sociales clave (profesorado, funcionariado, personal sanitario, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado) en la atención a personas migrantes o racializadas VI. 3. 7. Formación del personal de los recursos de violencia de género a la atención de mujeres inmigrantes	VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas	Gobierno de Canarias (Igualdad). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad). Ayuntamientos (Igualdad). Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

PROGRAMA CAMBIO INSTITUCIONAL PROYECTO TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LGTBIQ+

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
II. 8. 2. Revisión y adaptación de la documentación, formularios y otros incluyendo la perspectiva LGTBIQ+ II. 8. 3. Fomento de metodologías de trabajo con perspectiva LGTBIQ+ en la planificación y ejecución de las políticas públicas insulares y municipales II. 8. 4. Promoción de una imagen y mensaje inclusivo que atienda a la diversidad en las instituciones públicas II. 8. 5. Inclusión de la perspectiva LGTBIQ+ en los recursos sociales de las administraciones	II. 8. Transversalizar la perspectiva LGTBIQ+ en las instituciones municipales e insulares y en las políticas públicas	Gobierno de Canarias (todas las áreas). Cabildo de Gran Canaria (todas las áreas). Ayuntamientos (todas las áreas).
IV. 5. 4. Introducción de la perspectiva de género con criterios de accesibilidad universal y la participación ciudadana en la planificación urbanística, en la gestión del transporte, diseño arquitectónico y en la planificación del territorio. Donde se diseñen más espacios públicos de tipo relacional (peatonales)	IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros	Gobierno de Canarias (Igualdad, Urbanismo, Participación Ciudadana). Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Transportes, Carreteras y Obras Públicas, Urbanismo, Participación Ciudadana). Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana, Urbanismo, Transportes, Juventud).

**PROGRAMA CAMBIO INSTITUCIONAL
PROYECTO TRABAJO COORDINADO**

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>I. 1. 6. Coordinación entre agentes especializados para atender situaciones específicas de mujeres en situación de violencia machista (enfermedad mental y adicciones)</p>	<p>I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Salud).</p> <p>Servicios especializados en salud mental y adicciones.</p> <p>Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.</p>
<p>I. 2. 2. Coordinación y herramientas de información (base de datos...) entre agentes de atención donde se facilite la información de las usuarias y se evite así la retraumatización de las mismas (derivación, denuncia o testimonio, informes sociales)</p> <p>I. 2. 3. Coordinación intersectorial para una atención integral de las mujeres en situación de violencia machista y las necesidades particulares de cada caso (igualdad, vivienda, empleo, servicios sociales, salud...)</p>	<p>I. 2. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista desde los servicios y agentes que intervienen</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Seguridad, Sanidad, Justicia).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Policía Local, Empleo).</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Juzgados.</p> <p>Guardia Civil.</p> <p>Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.</p>
<p>I. 3. 3. Coordinación de agentes sociales e institucionales que realicen sensibilización en todos los ámbitos de intervención social</p> <p>I. 3. 6. Elaboración de un plan de prevención insular que sistematice y coordine todas las actividades en materia de prevención realizadas desde las instituciones públicas y las entidades sociales</p>	<p>I. 3. Trabajar en la prevención de las violencias machistas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Educación).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Servicios Sociales, Seguridad).</p> <p>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</p> <p>Asociaciones y profesionales que trabajan la igualdad en entornos educativos y la atención y prevención de las violencias machistas.</p>
<p>IV. 5. 8. Coordinación entre áreas e incluso entre diferentes administraciones para la planificación urbanística y el diseño arquitectónico con perspectiva de género y accesibilidad</p>	<p>IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Urbanismo, Transporte).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Transportes, Carreteras y Obras Públicas, Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana, Urbanismo, Transportes, Juventud).</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>V. 1. 1. Creación de espacios de encuentro y trabajo institucional e intersectorial, territorializado, para planificar de forma coordinada e integral políticas en torno a los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad</p> <p>V. 1. 3. Elaboración de un programa sobre sexualidad, participativo, coordinado y situado entre las instituciones públicas y los colectivos y profesionales de la isla</p>	V. 1. Abordar los derechos sexuales y reproductivos y las relaciones de calidad desde las políticas públicas de manera integral, coordinada y territorializada	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Educación, Políticas Sociales, Participación Ciudadana).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Salud, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Salud, Juventud, Educación, Participación Ciudadana).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p> <p>Profesionales en materia de sexualidad.</p>

PROGRAMA CAMBIO INSTITUCIONAL PROYECTO MEJORA DE LA ATENCIÓN: AMPLIACIÓN DE HORARIOS Y RECURSOS

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
I. 1. 7. Dotación de recursos humanos y amplitud de horarios de los servicios especializados, con especial atención al servicio de ayuda psicológica	I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad).</p>
II. 9. 2. Fomento de recursos de apoyo y atención social a personas LGTBIQ+ y a sus familias	II. 9. Conocer y atender las realidades sociales específicas del colectivo LGTBIQ	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
<p>III. 6. 2. Generación de procesos y/o mecanismos participativos para revisar y mejorar los recursos de asistencia social desde las necesidades específicas de las usuarias</p> <p>III. 6. 3. Fomento de servicios de apoyo psicosocial a las familias en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una perspectiva de género</p>	III. 6. Impulsar y mejorar medidas de apoyo económico y recursos para las mujeres en situación o riesgo de precariedad socioeconómica desde una mirada interseccional	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Salud, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Servicios Sociales).</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>
IV. 3. 1. Ampliación de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia	IV. 3. Apoyar la sostenibilidad de la vida desde los servicios públicos	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (UTS, Servicios Sociales, Igualdad).</p> <p>Entidades sociales y vecinales.</p>
IV. 4. 1. Adaptación de los horarios de actividades culturales y de ocio, de movilidad y de servicios públicos a las personas cuidadoras	IV. 4. Mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, transporte).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social y Salud, Cultura, Transportes).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Salud, Cultura, Transportes).</p>

Programa Atención a las violencias machistas

Ejes sobre los que incide:

- Eje I. Prevención y atención de violencias machistas.
- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje V. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones de calidad.

Objetivos a los que se vincula:

- Empoderar a las mujeres en situación de violencia machista.
- Atender las problemáticas específicas de las mujeres en situación de vulnerabilidad social, como pueden ser las migrantes o las mujeres con discapacidad entre otras, que sufren violencia machista.
- Mejorar la atención a la violencia de género.
- Atender de manera integral a las mujeres en situación de violencia machista.
- Mejorar y fortalecer la intervención con menores en situación de violencia machista.
- Mejorar la información sobre el proceso de denuncia y los recursos disponibles.
- Prevenir, sensibilizar y atender las violencias machistas en el colectivo LGTBIQ+, la estigmatización y la LGTBIQfobia.
- Generar espacios seguros para todas las personas en contextos festivos y de ocio.

PROGRAMA ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>I. 1. 1. Desarrollo de cursos y actividades específicas para mujeres usuarias de servicios, relacionadas con aspectos psicológicos (autoestima, desarrollo personal, habilidades sociales), económicos (búsqueda activa de empleo, formación específica aplicada a mercado laboral) y de salud (autodefensa, ejercicio físico y mental, autocuidado)</p> <p>I. 1. 2. Creación de espacios colectivos de encuentro y trabajo para hacer de las mujeres en situación de violencia machista sujetos activos de su propio empoderamiento (compartir experiencias, establecer relaciones, proponer acciones concretas en función de necesidades, crear asociaciones, funcionar como agentes de visibilización y prevención en otros ámbitos)</p> <p>I. 1. 3. Bonificación de los desplazamientos de las mujeres con pocos recursos que deseen ser atendidas</p> <p>I. 1. 5. Atención específica a mujeres migrantes y mujeres con discapacidad</p> <p>I. 1. 8. Ampliación y consolidación de la cobertura de servicios de atención a otras violencias, como la violencia sexual</p> <p>I. 1. 9. Desarrollo de acciones destinadas a favorecer la adhesión de los municipios o la isla a programas como el de Ciudades y espacios públicos seguros para mujeres y niñas, de la ONU</p>	<p>I. 1. Mejorar la atención a las mujeres y menores en situación de violencia machista</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Salud, Empleo, Políticas Sociales).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Transporte, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Servicios Sociales, Empleo).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades gestoras de servicios a mujeres en situación de violencia machista.</p> <p>Entidades sociales.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>I. 1. 11. Mejora de la difusión y accesibilidad de la información sobre recursos disponibles de atención y acogida, y el proceso de denuncia</p> <p>I. 1. 12. Ampliación y consolidación de la atención a menores en situación de violencia machista</p>		
<p>II. 5. 1. Elaboración de protocolos/ guías para configurar espacios de fiesta y ocio libres de agresiones sexistas y LGTBIQ+fóbicas</p> <p>II. 5. 2. Fomento de espacios de información y sensibilización en eventos y fiestas de referencia insulares y municipales libres de discriminación y violencias LGTBIQ+fóbicas</p> <p>II. 5. 3. Inclusión de la perspectiva LGTBIQ+ en la organización y desarrollo de eventos y fiestas municipales e insulares</p> <p>II. 5. 4. Formación a profesionales y miembros de asociaciones y entidades organizadoras de eventos</p>	<p>II. 5. Fomentar espacios seguros y libres de violencias LGTBIQ+ fóbicas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Fiestas).</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p>
<p>II. 10. 2. Fomento de recursos de atención para personas LGTBIQ+ víctimas de violencias machistas-intragénero</p> <p>II. 10. 4. Fomento de recursos de información y atención sobre violencias ejercidas hacia personas y entidades LGTBIQ+</p> <p>II. 10. 5. Formación acreditada a personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado sobre los delitos de odio, las violencias y las discriminaciones hacia el colectivo LGTBIQ+</p>	<p>II. 10. Prevenir y atender la LGTBIQfobia, las violencias machistas intragénero y la estigmatización del colectivo LGTBIQ+</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad).</p> <p>Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.</p> <p>Entidades sociales.</p> <p>Entidades LTBIQ+.</p>
<p>V. 6. 2. Elaboración de protocolos y planes para la prevención de la violencia sexual en espacios festivos y de ocio nocturno públicos y privados</p> <p>V. 6. 3. Fomento de medidas de prevención y atención de las violencias sexuales en espacios festivos y de ocio nocturno</p>	<p>V.6 Potenciar espacios de ocio y fiestas seguras y libres de violencias sexuales</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Seguridad Ciudadana, Fiestas).</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p> <p>Empresas de ocio nocturno.</p>

Programa Atención a la sexualidad desde una perspectiva de género, interseccional y LGTBIQ+

Ejes sobre los que incide:

- Eje II. Discriminaciones y violencias asociadas a la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones no normativas.
- Eje V. Derechos sexuales, reproductivos y relaciones de calidad.

Objetivos a los que se vincula:

- Identificar y generar recursos para atender las necesidades sociales específicas y diversas del colectivo LGTBIQ+ y para el acompañamiento a la diversidad sexual.
- Abordar la sexualidad desde una perspectiva interseccional.
- Fomentar la creación de materiales e información en materia de sexualidad, diversidad sexual y derechos sexuales y reproductivos de los centros educativos.
- Fomentar la educación afectiva y sexual en la educación infantil, secundaria y universitaria.
- Apoyar el reconocimiento de la sexología y los y las profesionales en materia de sexualidad como referentes.
- Abordar la sexualidad desde una perspectiva interseccional.
- Apoyar los derechos de personas sometidas o expuestas a mutilación genital (femenina y de las personas intersexuales).

PROGRAMA ATENCIÓN A LA SEXUALIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, INTERSECCIONAL, Y LGTBIQ+		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>II. 1. 4. Apoyo en el desarrollo de programas y/o espacios de acompañamiento y apoyo al alumnado, especialmente de secundaria, sobre diversidad sexual, igualdad y educación afectiva y sexual desde una mirada LGTBIQ+</p>	<p>II. 1. Respaldar y apoyar la visibilización de la realidad y los derechos de las personas LGTBIQ+ en los centros educativos y universitarios</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Juventud, Educación).</p> <p>Institutos y colegios públicos y privados.</p> <p>Escuelas infantiles.</p> <p>Centros de educación al profesorado.</p> <p>Centros de educación a personas adultas.</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Entidades LGTBIQ+.</p>

ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>V. 2. 3. Generación de encuentros de trabajo participativos con personas diversas (distintas edades, distintas capacidades, distintos orígenes étnicos...) para compartir conocimientos, dudas y necesidades detectadas en materia de educación afectiva y sexual</p> <p>V. 2. 4. Apoyar el desarrollo curricular de la educación afectiva y sexual, adaptada a los diferentes niveles de la educación formal: desde infantil a secundaria</p> <p>V. 2. 5. Apoyar la generación de proyectos de educación afectivo-sexual en entornos universitarios</p>	<p>V. 2. Abordar la educación afectivo-sexual en los entornos educativos y comunitarios desde una mirada interseccional, participativa y profesionalizada</p>	<p>Gobierno de Canarias (Educación, Igualdad).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud, Educación).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Profesionales en materia de sexualidad.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>
<p>V. 3. 1. Fomento de actividades de intercambio de información, conocimiento, materiales y reflexiones entre profesionales de la sexología y otras disciplinas especializadas en materia de sexualidad desde una perspectiva interseccional y diversa</p> <p>V. 3. 2. Creación de un listado de colectivos y profesionales acreditados en materia de sexualidad desde una perspectiva interseccional y diversa</p>	<p>V. 3. Fomentar el estudio, la atención e intervención de la sexualidad desde profesionales y disciplinas acreditadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Profesionales en materia de sexualidad.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>
<p>V. 5. 1. Fomento de actividades para el intercambio de información (dudas, denuncias) y de materiales accesibles para personas diversas, con información sobre salud sexual y reproductiva</p> <p>V. 5. 3. Fomento de espacios de atención y acompañamiento, desde el ámbito de la salud reproductiva desde una perspectiva de género</p> <p>V. 5. 4. Fomento de la atención e intervención sobre la sexualidad y la reproducción centrada en las personas y en su libertad de decisión, con especial atención a las personas intersexuales</p>	<p>V. 5. Favorecer una salud sexual y reproductiva libre y respetuosa desde una perspectiva interseccional</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Salud).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Salud).</p> <p>Universidad de las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>Hospitales y centros de salud públicos y privados.</p> <p>Entidades sociales con perspectiva de género y miradas diversas.</p>

Programa Impulso de las mujeres deportistas

Ejes sobre los que incide:

- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Apoyar la participación femenina en el deporte en igualdad de condiciones que los hombres.

PROGRAMA IMPULSO DE LAS MUJERES DEPORTISTAS		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
VI. 4. 1. Fomento de la implementación de planes de igualdad en clubes deportivos	VI. 4. Promover el acceso de las mujeres y la igualdad de género en el deporte	Gobierno de Canarias (Igualdad, Educación, Empleo, Deportes).
VI. 4. 2. Dotación de recursos para apoyar las carreras profesionales de las mujeres deportistas		Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).
VI. 4. 3. Adopción de medidas para eliminar la brecha salarial de las mujeres deportistas con respecto a los hombres		Ayuntamientos (Igualdad, Educación, Juventud, Deportes, Participación Ciudadana).
VI. 4. 5. Apoyo a las asociaciones de mujeres deportistas dirigidas al fomento de la igualdad de género en el deporte		Asociaciones, clubes y federaciones deportivas.

Programa Fomento de la interculturalidad con perspectiva de género

Ejes sobre los que incide:

- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Generar mecanismos de integración social para la población inmigrante.

PROGRAMA FOMENTO DE LA INTERCULTURALIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>VI. 3. 4. Diseño de políticas públicas locales dirigidas a la gestión de la diversidad cultural y el fomento de la interculturalidad con perspectiva de género</p> <p>VI. 3. 5. Creación de recursos públicos y apoyo a las asociaciones de atención específica a la población migrante (orientación laboral, planes de empleo, violencia de género, servicio de traducción e interpretación, conocimiento de derechos)</p> <p>VI. 3. 6. Fomento del asociacionismo y de canales de participación ciudadana entre las mujeres migrantes y racializadas</p> <p>VII. 3. 10. Estudio sobre la posibilidad de impulsar la inclusión de los municipios grancanarios, en especial en la Red de ciudades interculturales (RECI)</p>	<p>VI. 3. Mejorar la imagen pública y la calidad de vida de las mujeres migrantes y racializadas</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Política Social, Participación Ciudadana, Empleo).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Cultura, Educación, Juventud, Servicios Sociales, Participación Ciudadana).</p>

Programa Mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales

Ejes sobre los que incide:

- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.

Objetivos a los que se vincula:

- Concienciar sobre la corresponsabilidad como un asunto de todas las personas y de la sociedad.
- Considerar la sostenibilidad de la vida como un asunto público.
- Propiciar la participación de las mujeres en los espacios colectivos.
- Promover servicios de conciliación públicos y de calidad.
- Atender a las necesidades específicas de las mujeres cuidadoras.
- Fomentar la soberanía alimentaria.
- Promover la participación económica de las mujeres en el sector agrario y en las zonas rurales.
- Facilitar la movilidad de la población.

PROGRAMA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES RURALES		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>IV. 7. 2. Generación de medidas de conciliación específicas para mujeres del sector agrario y zonas rurales</p> <p>IV. 7. 3. Promoción de la titularidad compartida</p> <p>IV. 7. 4. Mejora de la red de equipamientos sociales, especialmente los servicios de atención a la infancia, personas mayores y dependientes en zonas desfavorecidas y/o pequeños núcleos de población</p> <p>IV. 7. 5. Visibilización de las demandas sobre la red de transporte público y/o de servicios de transporte del medio rural desde una perspectiva de género</p> <p>IV. 7. 6. Desarrollo de ayudas económicas para incentivar el trabajo agrario</p> <p>IV. 7. 8. Promoción de acciones para incentivar la soberanía alimentaria y el comercio local</p> <p>IV. 7. 10. Campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad a poblaciones rurales</p> <p>IV. 7. 11. Fomento del asociacionismo femenino en las zonas rurales</p> <p>IV. 7. 12. Promoción, desde los servicios públicos, de la contratación de empresas de catering, comedor, etc., locales, de comercio justo y de cultivo ecológico y que garanticen empleo femenino de calidad</p>	<p>IV. 7. Fomentar el sector agrario y el emprendimiento rural desde una perspectiva de género</p>	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Participación Ciudadana, Empleo, Agricultura, Transportes, Industria y Comercio).</p> <p>Ayuntamientos (Agricultura, Ganadería, Agencias de Desarrollo Local, Igualdad, Empleo, Participación Ciudadana).</p>

Programa Fomento del empoderamiento y el asociacionismo entre las mujeres

Ejes sobre los que incide:

- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.
- Eje VI. Roles y espacios en los que perviven la discriminación, la invisibilización y la devaluación de las mujeres.

Objetivos a los que se vincula:

- Apoyar el emprendimiento y asociacionismo femenino.
- Propiciar la participación de las mujeres en los espacios colectivos.

PROGRAMA FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO Y EL ASOCIACIONISMO ENTRE LAS MUJERES		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>VI. 1. 4. Creación de programas de fomento del liderazgo femenino</p> <p>VI. 1. 5. Fomento del asociacionismo entre mujeres empresarias para la consecución de la igualdad de género en su ámbito</p>	VI. 1. Fomentar la igualdad de género real y efectiva en la empresa	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Participación Ciudadana).</p> <p>Organizaciones empresariales.</p> <p>Organizaciones sindicales.</p>
IV. 2. 1. Formación, asesoramiento y fomento de la autoorganización, asociacionismo o cooperativismo dirigidas a las personas empleadas en los servicios domésticos	IV. 2. Intervenir frente a la feminización de la pobreza	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Empleo, Servicios Sociales, Participación Ciudadana).</p>
<p>IV. 6. 1. Promoción de modelos participativos inclusivos que tengan un mayor alcance</p> <p>IV. 6. 2. Ampliación de la línea de subvenciones a asociaciones que favorezcan la igualdad con acciones innovadoras</p> <p>IV. 6. 3. Impartición de talleres para formar agentes de transformación social, sujetos políticos y nuevas formas de participación horizontal con perspectiva de género e interseccionalidad (en la línea del liderazgo comunitario)</p>	IV. 6. Fomentar la participación de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+ en los espacios colectivos	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Empleo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Participación Ciudadana, Igualdad).</p> <p>Ayuntamientos (Participación Ciudadana, Igualdad).</p>

Programa La vida en el centro: conciliación, espacios seguros e infraestructuras de proximidad

Ejes sobre los que incide:

- Eje IV. Sostenibilidad de la vida: cuidados, tiempos y espacios inclusivos.

Objetivos a los que se vincula:

- Mejorar la calidad de vida de las familias monomarentales.
- Atender a las necesidades específicas de las mujeres cuidadoras.
- Generar un urbanismo del cuidado.
- Facilitar la movilidad de la población.

PROGRAMA LA VIDA EN EL CENTRO: CONCILIACIÓN, ESPACIOS SEGUROS E INFRAESTRUCTURAS DE PROXIMIDAD		
ACCIONES PROPUESTAS	LÍNEA ESTRATÉGICA	ENTIDADES PARTICIPANTES
<p>IV. 2. Apoyo a recursos que respondan a las necesidades habitacionales de las familias con menos recursos (en situación de desahucio, monomarentales, personas sin techo)</p> <p>IV. 2. 5. Oferta de servicios de cuidados a personas dependientes que permitan que las mujeres cuidadoras puedan asistir a acciones formativas</p> <p>IV. 2. 6. Apoyo al conocimiento e información de la renta básica de ciudadanía reconocida en el Estatuto de Autonomía</p>	IV. 2. Intervenir frente a la feminización de la pobreza	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Empleo, Políticas Sociales, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Empleo, Política Social).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Empleo, Salud).</p>
<p>IV. 4. 2. Realización de actividades para madres solas (campamentos, asociacionismo)</p> <p>IV. 4. 3. Desarrollo de acciones para fortalecer la autoestima y la salud física y psicológica de las mujeres que cuidan</p>	IV. 4. Mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Cultura, Políticas Sociales, Salud).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Política Social, Cultura).</p> <p>Ayuntamientos (Servicios Sociales, Igualdad, Salud, Cultura).</p>
<p>IV. 5. 1. Fomento de las cooperativas de viviendas, el uso colectivo de la tierra y la reconversión del uso de los espacios (locales vacíos en edificios)</p> <p>IV. 5. 5. Identificación de lugares percibidos como no seguros a través de procesos participativos con mujeres y otros grupos sociales (personas mayores, niñas y niños)</p> <p>IV. 5. 7. Fomento de las infraestructuras y servicios de proximidad de manera que todas aquellas tareas vinculadas a la gestión de la vida cotidiana puedan hacerse a pie</p>	IV. 5. Generar espacios vivibles, inclusivos y seguros	<p>Gobierno de Canarias (Igualdad, Políticas Sociales, Salud, Urbanismo).</p> <p>Cabildo de Gran Canaria (Igualdad, Transportes, Urbanismo, Participación Ciudadana).</p> <p>Ayuntamientos (Igualdad, Participación Ciudadana, Urbanismo, Transportes).</p>



VIII. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* requiere de herramientas que permitan su seguimiento y evaluación, adaptadas a los diferentes momentos e instrumentos que de él emanan y que contribuyan a garantizar (y en su caso a replantear) los objetivos propuestos.

Se entiende que el seguimiento y la evaluación son mecanismos necesarios para conocer el grado de efectividad de lo planificado y asegurar el ejercicio transparente de las acciones. Se trata de conocer tanto las dificultades y deficiencias como los puntos fuertes, para mejorar y avanzar en las acciones futuras.

Para que el plan de seguimiento y evaluación sea completo, se deben contemplar las dimensiones cuantitativa y cualitativa. Conocer qué se ha hecho, cómo se ha hecho y las repercusiones que ha tenido en la vida de las personas en términos de igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

VIII. 1. Objetivos

El Plan de seguimiento y evaluación parte de los siguientes objetivos:

1. Asegurar la correcta gestión e implantación del MEIGCI y de los planes que de él derivan.
2. Revisar si las acciones desarrolladas cumplen con los objetivos previstos, así como verificar que los objetivos planteados recogen todas las dimensiones de la igualdad desde una perspectiva interseccional.
3. Cuantificar las acciones, teniendo en cuenta la dimensión territorial y los colectivos de personas a lo que se dirige, así como el alcance de las mismas.
4. Conocer los puntos débiles y puntos fuertes del *Marco* y de los planes anuales o bienales, para corregir y mejorar las planificaciones y acciones futuras.
5. Devolver los resultados de los proyectos desarrollados y asegurar una gestión transparente.

VIII. 2. Responsables

El desarrollo del Plan de seguimiento y evaluación es responsabilidad de la consejería o consejerías competentes en materia de igualdad, diversidad y violencia machista, así como en los servicios responsables de estas áreas, y de las entidades, públicas y privadas, comprometidas con su contenido y desarrollo.

Se establece la creación de una comisión de seguimiento y evaluación que sea la responsable de recoger las informaciones y elaborar los informes. La comisión puede estar compuesta por personas de las entidades y del Cabildo de manera rotatoria.

La consejería o consejerías competentes en materia de igualdad, diversidad y violencia machista tienen la responsabilidad de organizar los encuentros y reuniones pertinentes y, en ausencia de una comisión para ello, de recopilar la información sobre la ejecución de las acciones elaboradas desde cada entidad y de volcarla en las memorias. También deben asumir la difusión y devolución de las actividades y resultados.

Las entidades comprometidas son responsables de la evaluación de las actividades que se han comprometido a desarrollar y de presentar un informe con toda la información indicada.

VIII. 3. Modelos de seguimiento y evaluación

Se puede distinguir entre:

- El plan de seguimiento y evaluación general. Pone la mirada en el *Marco* como documento de referencia sobre el que se articulan los planes y su efectividad.
- El plan de seguimiento y evaluación específico. Centrado en los planes periódicos⁽¹⁸⁾ y en las entidades comprometidas en su ejecución.

VIII. 3. 1. Plan de seguimiento y evaluación general

El *Marco estratégico* elaborado no es un instrumento cerrado, sino que se concibe como una herramienta sujeta a cambios y revisiones que mejoren su funcionamiento, estructura y contenido con el objetivo de alcanzar la igualdad por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género desde una perspectiva interseccional.

Para conocer en qué medida se van alcanzando los objetivos y revisar la efectividad del *Marco* como documento base, se plantean tres mecanismos principales:

1. **Reuniones de seguimiento y evaluación.** En la medida en la que se pongan en marcha los planes y las acciones, se podrá comprobar si el *Marco* responde de manera efectiva a las necesidades y problemáticas de los colectivos y personas a las que se dirige. Serán objeto de revisión también los modelos de seguimiento y evaluación. Para asegurar un espacio de reflexión sobre esto, se propone un encuentro, de periodicidad por establecer, al que se invitarán a todas las entidades comprometidas.
2. **Informes de seguimiento y evaluación.** A partir de las reuniones periódicas sobre MEIGCI y de otros posibles canales de comunicación virtuales, se recogerán las aportaciones y se elaborará un informe con este contenido, en el que se incluirán los puntos fuertes, los posibles vacíos u obstáculos identificados y las propuestas de mejora.
3. **Jornadas para la evaluación del grado de cumplimiento del MEIGCI.** Se realizarán espacios de reflexión y de diálogo colectivo en torno al MEIGCI, en el que participen las entidades, el Cabildo, el Consejo Insular de Igualdad en caso de que esté en funcionamiento, y se plantea la posibilidad de generar un espacio de reflexión también con la sociedad civil.

VIII. 3. 2. Plan de seguimiento y evaluación específico

El Plan de seguimiento y evaluación específico está centrado en analizar los planes periódicos y las acciones en ellos incluidas, desde las dimensiones cuantitativa y cualitativa, para asegurar los objetivos indicados en el punto VIII. 1. Para ello se proponen distintas herramientas.

VIII. 3. 2. 1. Indicadores de evaluación para cada una de las acciones incluidas en los planes periódicos

Cada una de las acciones contenidas en los planes elaborados deben incluir indicadores. Estos pueden ser de diferente tipo:

- **Indicadores de ejecución.** Miden el nivel de ejecución de la acción. Esta puede estar iniciada, en progreso, avanzada, realizada o sin realizar.

⁽¹⁸⁾ Como se ha dicho, se propone que estos planes, así como los encuentros a los que se hace referencia, sean anuales o bienales. Pero al no tener una periodicidad establecida, nos referiremos a ellos en este apartado como “periódicos”.

- **Indicadores de impacto.** Se refiere al alcance de la acción en cuanto al número de personas que han participado, perfiles, ámbito territorial abarcado, etc.
- **Indicadores de grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la acción.** Este indicador debe ser definido de manera contextualizada para cada acción concreta, en tanto que los objetivos para cada una de ellas son diferentes.
- **Indicadores de valoración subjetiva del proceso.** Se valorará en cada acción la posibilidad de elaborar un cuestionario de evaluación para las personas participantes, así como para la propia entidad organizadora.

VIII. 3. 2. 2. Informes de evaluación para cada una de las acciones desarrolladas

Las entidades deberán elaborar un informe de evaluación sobre cada una de las acciones que se han comprometido a llevar a cabo. En estos informes se debe incluir la información recogida a través de los indicadores, así como otras informaciones elaboradas desde la entidad que incluyan: descripción de la actividad, cómo ha transcurrido, obstáculos encontrados, propuestas de mejora, puntos fuertes y anexos con el material generado y otros documentos pertinentes.

VIII. 3. 2. 3. Encuentros periódicos

Una vez concluido el periodo de vigencia del Plan, se organizará un encuentro para todas las entidades comprometidas y la consejería o consejerías responsables del *Marco* para exponer, compartir y valorar los resultados de las acciones llevadas a cabo de manera conjunta.

Se trata también de valorar los contenidos de las acciones llevadas a cabo de manera sustantiva y reflexionar sobre su calidad y su potencial transformador.

VIII. 3. 2. 4. Memoria

A partir de toda la información recogida y generada a lo largo del periodo de vigencia del Plan, se elaborará una memoria de seguimiento y evaluación final. Esta incluirá:

- La presentación global de los resultados obtenidos. Datos generales sobre ejecución de las actividades: participantes, entidades participantes, acciones por nivel de ejecución, etc.
- Presentación por programas y proyectos de las acciones desarrolladas de manera individualizada, a partir de los resultados de los informes de las actividades presentados por cada entidad.
- Las informaciones fruto de los encuentros y reuniones llevados a cabo. Estas pueden ser conclusiones, reflexiones y valoraciones, así como actas con la información tratada.
- Anexos con el material elaborado por las entidades y el Cabildo a propósito del *Marco* y del Plan durante ese año o esos dos años y otros documentos pertinentes.

VIII. 4. Centralización de la información y gestión de una base de datos

La consejería o consejerías competentes, en materia de igualdad, diversidad y violencia machista del Cabildo de Gran Canaria, se responsabilizarán de centralizar toda la información recogida y sistematizada en diferentes documentos, así como los materiales

elaborados a lo largo del periodo de vigencia del *Marco*.

Se dispondrá de una plataforma web que permita el almacenamiento y consulta de las informaciones como espacio de referencia para compartir los documentos.

VIII. 5. Información general, devolución de resultados y rendición de cuentas

Con el objetivo de ofrecer una gestión transparente del *Marco*, se informará sobre el contenido de este y se divulgarán las acciones desarrolladas y los resultados obtenidos. Asimismo, se realizarán **presentaciones públicas de acciones y resultados**. Se trata de abrir espacios para informar a la población en general sobre las acciones del MEIGCI y sus resultados. Estos actos serán responsabilidad de la consejería o consejerías competentes y podrán ir acompañadas de documentos informativos.

BIBLIOGRAFÍA

Brah, A.; y Phoenix, A. (2004). Ain't I a Woman? Revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5 (3) pp. 75-86.

Colectivo IOÉ (2010). ¿Para qué sirve el grupo de discusión? Una revisión crítica del uso de técnicas grupales en los estudios sobre migraciones. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 19, pp. 73-99.

Coll-Planas, G.; y Cruells, M. (2013). La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política*, 31, pp. 153-172.

Expósito, F. (2011). Violencia de género. *Mente y cerebro*, 48, pp. 20-25.

Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 6, pp. 83-99.

Hernández, M. A. (2018). Contractualismo y discapacidad. Hacia una crítica del capacitismo y el contrato funcional desde la obra de Carole Pateman. *HYBRIS. Revista de Filosofía*, Vol. 9 N.º Especial: Debates contemporáneos sobre Justicia Social, pp. 295-322.

Ramírez, V. (2017). Franquismo y disidencia sexual. La visión del Ministerio Fiscal de la época. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, n.º 77, 2018. Luis Gómez Encinas ed.

Torns, T.; y Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, segundo semestre, pp. 178-202.

I ANEXOS

Modelo de acuerdo para el compromiso con el Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita

Las entidades firmantes del presente documento han manifestado su decisión de comprometerse con las políticas a favor de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género desde una mirada interseccional, articuladas en el *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita* desde el momento presente hasta el año 2030.

Los compromisos generales sujetos a este acuerdo son los siguientes:

Compromisos de la entidad

- Difusión del *Marco estratégico* y su contenido dentro y fuera de su organización, en espacios físicos y virtuales: redes sociales, página web u otros espacios visibles en los que se participe.
- Designar a un agente clave de la entidad para que se configure como la persona de referencia y de contacto con el *Marco*.
- Participar en las consultas que se realicen.
- Acudir a las reuniones y encuentros requeridos en relación con la planificación de la programación, a la definición de los compromisos, etc.
- Acudir a los encuentros anuales para todas las entidades adheridas al MEIGCI.
- Facilitar información requerida para los encuentros y los informes y memorias.

Compromisos del Cabildo

- Mantener informadas a las entidades sobre el MEIGCI: planificación, actividades, seguimiento, etc.
- Proporcionar materiales e informaciones sobre el MEIGCI para ser difundido desde las entidades.
- Mantener actualizado el espacio virtual del MEIGCI.
- Coordinar a las entidades vinculadas con el *Marco*, organizar y dinamizar los encuentros y reuniones y elaborar actas.
- Incluir el logo y el nombre de todas las entidades colaboradoras en el espacio virtual del *Marco* y en los documentos relativos a las entidades colaboradoras.
- Elaborar Memorias e informes de seguimiento y evaluación.

En prueba de conformidad con las políticas a favor de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género recogidas en el *Marco estratégico por la igualdad - Gran Canaria Infinita*, las entidades abajo firmantes reconocen y suscriben el presente documento y asumen la responsabilidad sobre los compromisos descritos.

Glosario

LGTBIQ+fobia. Término que hace referencia a la intolerancia, discriminación o rechazo hacia el colectivo LGTBIQ+ por razones de orientación sexual o identidad de género. Existen diferentes formas de fobia: cognitiva o ideológica, consiste en ideas o conceptos negativos basados en creencias y estereotipos; afectiva, basada en sentimientos negativos o de rechazo (miedo, asco, vergüenza); y conductuales, comportamientos manifiestos

mediante conductas verbales (insultos) o físicas (agresión). La fobia puede darse tanto por individuos, como colectivos (institucionales), provenir de la familia o el entorno más cercano (Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, 2016)⁽¹⁹⁾.

Segregación ocupacional o laboral. La segregación ocupacional o laboral se refiere a la diferente dedicación a las actividades remuneradas o no, así como a la distribución de mujeres y varones entre estas últimas. Esta se puede manifestar de dos formas (Gómez, 2001, pp. 126-127)⁽²⁰⁾:

- Horizontal: “mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel”. La distribución laboral responde a la consideración de que hay trabajos propiamente «femeninos», adecuados para las mujeres, frente a otros impropios de ellas.
- Vertical: “distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional”.

Suelo pegajoso. El suelo pegajoso (*sticky floor*) alude a las dificultades que encuentran las mujeres para escapar de la subordinación laboral que supone desempeñar los trabajos de peor calidad, en las condiciones más precarias (contratación temporal y a tiempo parcial, así como un mayor índice de rotación laboral) y cobrando los peores salarios (Torns y Recio, 2012).

Techo de cristal. Esta expresión hace referencia a “las dificultades que encuentran las mujeres mejor situadas en el mercado laboral para acceder a puestos directivos” (Torns y Recio, 2012, p. 190).

Violencia de género. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define la violencia de género como “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad” y circunscribe el ejercicio de esta violencia a “la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” ejercida “sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”. Es decir, que se limita al ámbito de la pareja o expareja heterosexual.

Violencia machista. La definición de violencia machista nace de la necesidad de ampliar la definición de violencia de género incluida en la Ley Orgánica 1/2004, extendiendo el ámbito en el que puede producirse más allá de la pareja o expareja, al espacio familiar, laboral y social o comunitario. Definición más amplia que, sin embargo, sí está recogida en la Ley Canaria 16/2003, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género. Como apunta Encarna Bodelón, “en los últimos años ha habido un esfuerzo por recuperar un contexto feminista para las políticas públicas y una comprensión más amplia de todas las violencias para las mujeres” (2011, p.9)⁽²¹⁾. En este caso, no solo se incluye la violencia contra las mujeres, sino también contra las niñas y personas con identidad de género y/u orientación sexual distinta a la normativa. Esta puede ser física, sexual, psicológica o económica. Los mecanismos mediante los que se manifiestan están a su vez atravesados por la intersección de las distintas realidades como la clase, la etnia, la discapacidad, etc. Esta violencia responde a un modelo de dominación estructural regido desde un marco de relaciones de poder, basado en la reproducción de un modelo de masculinidad y feminidad normativo en el que el primero ejerce el dominio sobre el segundo y sobre todo aquello que se salga de la norma de género (normas y comportamiento sociales percibidos como apropiados en relación con el género normativo).

⁽¹⁹⁾ Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco (2016). *Lesbofobia, homofobia y transfobia en el sistema educativo. Un acercamiento cualitativo*. Recuperado de http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/28junio_diainternacional/es_documento/adjuntos/InformeLGTBFobia.pdf

⁽²⁰⁾ Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: Revista de Sociología*, n.º 63-64, p. 123-140.

⁽²¹⁾ Rodríguez, R. y Bodelón, E. (coords.) (2011). *Las violencias machistas contra las mujeres*. Grupo Antígona UAB. Barcelona: Bellaterra.

Vulnerabilidad social. Una persona está en situación de vulnerabilidad en tanto que se encuentra ante una amenaza específica o ante una situación de pérdida asociada en el caso que nos ocupa a la precariedad laboral, el acceso a las prestaciones sociales y las relaciones sociales desde una mirada interseccional y de género. Hablamos de vulnerabilidad social a la situación de peligro o amenaza de carácter estructural que afecta a determinados grupos sociales que se encuentran en situación de desventaja o desigualdad social frente a otros ante una misma realidad o problema. Siguiendo a Robert Castel (1995), se distinguen tres zonas de cohesión social: la integración, la vulnerabilidad y la exclusión social. La vulnerabilidad, por tanto, sería el proceso a través del que se podría llegar a una situación de exclusión social y se caracterizaría por la precariedad laboral y la fragilidad de redes de apoyo relacionales e institucionales (prestaciones sociales). Como se ha mencionado anteriormente, la vulnerabilidad social aquí es entendida como el riesgo de llegar a una situación de exclusión social.

Exclusión social. El término de exclusión social debe diferenciarse del concepto de pobreza, dado que este último solo remite a una carencia económica. La exclusión social es un fenómeno de carácter estructural inherente a la lógica del sistema socioeconómico vigente en la actualidad en las sociedades occidentales. Es la situación que experimentan las personas como resultado de las “nuevas fracturas sociales y la ruptura de las coordenadas más básicas de la integración: la participación en el mercado productivo, el reconocimiento público y la participación política, y la adscripción social que proporcionan la familia y/o las redes comunitarias” (Subirats, 2004, p. 18)⁽²²⁾. Es la situación a la que se llega tras un proceso de vulnerabilidad social y supone la marginación o desafiliación.

Reproducción social. El concepto de reproducción social al que se hace referencia en este documento trasciende la idea de reproducción definida desde la economía política clásica por autores como Adam Smith, David Ricardo o Karl Marx, centrada en la necesidad de condiciones materiales para mantener y darle continuidad al sistema social, pero sin observar “que las personas para su subsistencia y mantenimiento en condiciones dignas, requieren de una inmensa tarea de cuidados que se desarrolla en el ámbito doméstico realizado tradicionalmente por mujeres y que nunca podrá ser mercantilizado o colectivizado por completo” (Carrasco, 2016, p.38)⁽²³⁾. Como indica Cristina Carrasco (2016, p.40), es la economía feminista la responsable de introducir como aspecto relevante a los procesos de reproducción social la economía del cuidado. Esta dimensión de los cuidados, vinculada al concepto de reproducción social, hace referencia a los trabajos destinados a sostener las vidas, no solo en términos fisiológicos, sino emocionales. Siguiendo a Antonella Pichio, la reproducción social “no solo requiere energía física y emocional sino que, además y como aspecto más importante, sobre él también recae parte de la responsabilidad por la supervivencia, bienestar y felicidad de otras personas” (1999, p. 202)⁽²⁴⁾.

Urbanismo del cuidado. El urbanismo del cuidado centra su atención “en el papel que ocupan en nuestra sociedad las cadenas de tareas a realizar en la vida cotidiana por quienes asumen los cuidados, como eje vertebrador para integrar la perspectiva de género en la planificación territorial y urbana” (Emakunde, 2018, p.5)⁽²⁵⁾, se trata de hacer de las ciudades y espacios urbanos inclusivos y habitables y que el derecho a la ciudad sea un derecho para todas las personas.

⁽²²⁾ Subirats, J. (Dir.) (2004). Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. *Colección Estudios Sociales*, nº16. Barcelona: Fundación “la Caixa”. Recuperado de https://obrasociallacaixa.org/documents/10280/240906/vol16_es.pdf/bcb45dce-1f36-4b5a-a6ea-8486a0e20246

⁽²³⁾ Carrasco, B. M.^a Cristina (2016). Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas* 2016, 1: 34-57 ISSN: 2530-2736. Recuperado de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/17955/Atlanticas_1_2016_art_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁽²⁴⁾ Picchio, Antonella (1999) *Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social*, en Carrasco, Cristina (ed.), *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria.

⁽²⁵⁾ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2018) *La evaluación de impacto en función del género en la planificación territorial y el urbanismo*. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas/evaluaciones_2/es_def/adjuntos/urbanismo_es.pdf

