



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

#### 2.5. La situación de las políticas de igualdad en las CCAA

Como se apuntó con anterioridad, la gestión de las políticas de igualdad en España se realiza de forma “semi-descentralizada” y horizontal en los tres niveles de la Administración estatal (central, autonómico y local) de modo que resulta, también preciso, hacer seguidamente un análisis comparado de las prácticas llevadas a cabo por las CCAA.

##### 2.5.1. Un análisis comparado

Las Comunidades Autónomas tienen un papel importante en la implementación de dichas políticas. Para realizar esta tarea, se han instituido organismos parecidos al Instituto de la Mujer (IM) nacional, con el fin de promover medidas de igualdad y no discriminación por parte de las instituciones autonómicas, y se han desarrollado planes de igualdad según el modelo central. A partir de 1988, los organismos de igualdad se difunden en todas las CCAA (con la excepción de Ceuta y Melilla), y se lanzan los primeros planes poco después de las creaciones de los institutos de igualdad.

Aun existe cierta uniformidad en la creación de los organismos de igualdad de género en las distintas CCAA y en la elaboración de planes como base de acción. Hay que destacar las variaciones que existen entre dichos organismos. Una primera distinción se puede hacer según el tipo de organismos: autónomo u otro.

De las 17 CC.AA. la mayoría (10 aproximadamente) entre las que se encuentran Andalucía, Cataluña, País Vasco, Aragón o Madrid, tienen un instituto para la igualdad que es un organismo autónomo. Esos institutos autónomos tienen varias ventajas sobre los demás. Primero, porque fueron creados por Ley (por los Parlamentos Autonómicos), no se pueden realizar cambios o destituirles sin una nueva ley parlamentaria. Segundo, tienen personalidad jurídica propia, es decir, tienen autonomía administrativa y se ocupan de la gestión de su presupuesto. Además, esos organismos autónomos tienen un Consejo de Administración donde no está representada solamente la Administración Pública, sino también, otros agentes sociales como organizaciones de mujeres, etc.

Una segunda distinción se hace en función de la posición del organismo de igualdad en el organigrama del respectivo gobierno (a qué departamento gubernamental pertenece). Seis organismos autonómicos dependen directamente de la Presidencia (Ej.: Cataluña, País Vasco, Aragón). Esto es un factor muy positivo en cuanto a la capacidad del instituto de actuar transversalmente para sensibilizar a los otros departamentos a poner en práctica las medidas contenidas en los planes de igualdad e introducir la perspectiva de género de forma más eficaz en todas las áreas (mainstreaming). En el resto de las CC.AA., la posición de dicho organismo ha seguido el ejemplo del IM nacional y está adscrito a las concejalías de empleo y/o de asuntos sociales.

Los planes son, igualmente, el instrumento elegido por los organismos de igualdad autonómicos para implantar sus políticas de género. Los planes regionales de “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” toman como modelo los planes nacionales y los programas de acción comunitarios y se articulan en grandes áreas cuyo contenido suele ser semejante entre las Comunidades Autónomas.



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

Una revisión inicial de los Planes confirma que casi todos formulan actuaciones que ya habían sido incorporadas por otros, adaptándolas a sus realidades específicas. Se percibe, tras los Planes de Igualdad, toda una labor de retroalimentación mutua en todas direcciones, tanto por parte de los Planes autonómicos respecto a los Planes nacionales, como a la inversa.

Es importante destacar en este sentido que el III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006 puede contarse entre los más avanzados de España tanto en el proceso de su confección, que ha sido abierto y participativo, como en la organización del plan en programas, proyectos y acciones que expresan con claridad a las entidades responsables y colaboradoras en cada caso además de detallar los capítulos presupuestarios que deben aplicarse en cada programa, de manera que en la preparación de los presupuestos se identifiquen claramente las partidas necesarias.

Un análisis somero de los distintos Planes de Igualdad de las CC.AA. da cuenta de que la mayoría de dichos Planes incluían los mismos temas centrales que la estrategia comunitaria y el PIOM nacional.

Sin embargo, es posible destacar algunas prácticas innovadoras, entre las que podemos distinguir aquellas basadas en la puesta en marcha de instrumentos o en la creación de órganos. Las herramientas destacables son: los presupuestos con enfoque de género; la sensibilización a la sociedad en su conjunto y específicamente a las mujeres para que conozcan sus derechos en los distintos sectores la formación, tanto de las mujeres (para que tengan más oportunidades en la vida pública) como de sociedad en su conjunto y de los grupos que la componen, para que tomen conciencia de la importancia social y económica de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Otras acciones innovadoras incluyen la creación de órganos, comités u otro tipo de órganos especializados en labores específicas, tales como observatorios de la violencia contra las mujeres o de seguimiento sobre la situación laboral, o comisiones interdepartamentales para la coordinación de la ejecución del Plan.

Así mismo, la cooperación y coordinación entre todos los departamentos implicados se ha ido convirtiendo en una de las cuestiones más relevantes a la hora de cumplir los objetivos específicos del Plan.

La estructura de la mayoría de los planes se articula en torno a las siguientes acciones:

- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas
- Derechos e igualdad de oportunidades
- Empleo y participación en la vida económica
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Exclusión social
- Violencia de género
- Educación, cultura, deporte y medios de comunicación
- Salud y calidad de vida
- Mujeres rurales



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

- Participación sociopolítica
- Cooperación

Otros temas que pueden o bien constituir un área independiente o bien estar dentro de un área más amplia son la investigación o imagen de la mujer en los medios de comunicación.

Algunas de las cuestiones más novedosas tienen que ver con la inclusión de áreas tales como el urbanismo o el medio ambiente. Los Planes más recientes también ponen énfasis en la participación de la mujer en la toma de decisiones públicas y en el “mainstreaming” de género como complemento de las acciones positivas, en coherencia a lo planteado con anterioridad.

Dentro de cada área, se proponen varios objetivos y distintas actuaciones para poder realizarlos. Se ha podido comprobar que, en la mayoría de los casos, las actuaciones propuestas para alcanzar objetivos suelen coincidir en los planes de las CCAA, como se resume a continuación:

- La Formación
- La Difusión y la Información
- La Sensibilización (campañas, etc)
- La Investigación y el Análisis
- Seminarios
- Adecuación de las normativas vigentes
- Atención (programa de apoyo, servicios sociales, etc)
- Presupuestos con enfoque de género
- Estadísticas y Estudios
- Encuestas

En general, deben destacarse dos tendencias clave en los planes de ámbito autonómico: en primer lugar, una tendencia hacia la especialización y en segundo lugar, una importante tendencia hacia mayores grados de compromiso por parte de los poderes públicos. Esto, sin duda, guarda estrecha relación con la búsqueda de una mayor efectividad, por cuanto la evolución de un plan genérico, difuso o voluntarista resulta a todas luces difícil. Por ello, los diseños de los planes tienden a ser cada vez más precisos de manera que, partiendo de un conocimiento profundo de la realidad se planteen medidas concretas que permitan, durante la evaluación del Plan, ser juzgadas en términos de éxito en la consecución de los objetivos planteados.

La evaluación se convierte así, en una herramienta imprescindible para la eficiencia del Plan y para lograr con ella avances reales y sostenibles hacia la igualdad de género. La



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

relevancia de una adecuada evaluación resulta aún mayor cuando la entidad promotora del Plan no es directamente la encargada de ejecutar sus acciones, algo que ocurre frecuentemente en aquellos planes en los que se incluye la transversalidad.



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

#### **Puntos clave**

Tras el análisis realizado se extrae como conclusión que existen una serie de puntos clave que cada plan debe, en principio, contemplar para su correcto alcance y ejecución y que se analizan a continuación.

#### **La dotación económica**

Cada Plan de Igualdad debería integrar un capítulo específico que dé cuenta de cómo está dotado económicamente, ya que esto nos habla del presupuesto destinado a la realización de todas las actuaciones previstas para llevar a cabo los objetivos.

Se ha comprobado que en la mayoría de los casos esto no es así. Muy pocos son los Planes que cuentan con un capítulo dedicado al presupuesto. Los pocos que lo integran, lo hacen de manera poco precisa y con un bajo nivel de detalle que impide realizar un seguimiento exhaustivo de la ejecución de las distintas partidas. Los que sí lo han incluido lo hacen de varias formas:

- Con un presupuesto global para cada área de intervención
- Con un presupuesto específico para cada actuación
- Con un presupuesto anual por cada centro o área competente en la materia

“Es evidente que, para conseguir el cumplimiento de sus medidas, los Planes de Igualdad necesitan una importante dotación presupuestaria, de la que todos los examinados, excepto los del Principado de Asturias, Galicia, Castilla-León, carecen<sup>7</sup>”.

#### **La inclusión de un informe de “diagnóstico”**

Fundamentar el Plan de Igualdad en un análisis profundo de la situación y de las condiciones de vida de las mujeres constituye unas garantías de rigor y de compromiso con la dimensión efectiva de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Efectivamente, conocer las condiciones específicas de las relaciones entre mujeres y hombres en una comunidad autónoma determinada permite adaptar mejor el Plan a la realidad de dichas relaciones de género.

En esta línea se ha podido observar que los Planes más recientes han incluido un informe “diagnóstico” de la situación en sus respectivas CC.AA.. Estos “diagnósticos” incluyen varios tipos de datos sobre la situación de las mujeres, tales como

- La situación social de las mujeres
- La situación económica de las mujeres
- La situación laboral de las mujeres

---

<sup>7</sup> Con esta rotundidad de expresa el informe del MTAS titulado Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional, 2004. Publicado en 2005



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

- Datos sobre el acceso a la cultura, las tomas de decisiones etc.
- La situación en la educación
- La situación demográfica
- Datos sobre la feminización de la pobreza
- Datos sobre la salud de las mujeres

Esos datos son tanto cualitativos, es decir, obtenidos a partir de técnicas de recogida de datos tales como entrevistas, grupos de discusión etc. como cuantitativos, y por tanto, obtenidos a partir de fuentes estadísticas, cuestionarios cerrados y estructurados etc.

En concreto, incluyen un informe de diagnóstico los Planes de Canarias, Comunidad Valenciana, Junta de Castilla-León, Islas Baleares y Castilla-La Mancha.

#### Información base

Otro aspecto que resulta fundamental es conocer qué información se ha utilizado para realizar el Plan. Es decir, si se basan únicamente en información oficial, en datos que genera el gobierno autonómico o si provienen de otras fuentes; si se reúnen con otros organismos para discutir y consensuar los grandes objetivos del Plan o si todo se decide dentro del seno de la organización de Igualdad “oficial”.

En pocos de los Planes analizados se menciona de manera clara a partir de qué información fueron elaborados. Los pocos que lo mencionan cuentan que se ha elaborado a través de comités de participación constituidos por representantes de organismos e instituciones públicas y privadas, partidos políticos, centrales sindicales y asociaciones, especialmente de mujeres.

#### Los mecanismos de seguimiento

Otro elemento que nos ha parecido clave es la presencia de mecanismos de seguimiento de los Planes. Efectivamente, conocer los avances de los Planes, saber poco a poco cuales de las actuaciones previstas se esta realizando, cuales tuvieron éxito y cuales no, nos parece imprescindible para poder mejorar el mismo Plan en tiempo real (durante la vigencia del Plan) y finalmente, poder evaluar de manera correcta el Plan.

Se ha podido comprobar que, muchas CC.AA. carecen de pautas para el seguimiento de sus Planes, o al menos, no lo incluyen en sus Planes mismos.

Aquellos casos que incluyen pautas de seguimiento, hablan de mecanismos como:

- La existencia de un Comité/Comisión de Seguimiento
- Seguimiento continuado
- La realización de informes de seguimiento para dar a conocer la evolución de la implementación del Plan (grado de cumplimiento o alcanzado)
- Reuniones para corregir el seguimiento de la evaluación
- Detectar debilidades y posibles errores y mejorar el Plan.



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

Como se puede observar, una vez más, las CC.AA. que incluyen pautas de seguimiento, lo hacen en sus Planes más recientes.

#### **Sistema de Evaluación**

Mientras que un sistema de seguimiento toma el pulso a la implementación del plan, la evaluación profundiza de manera sistemática en la totalidad desde su elaboración hasta su ejecución final.

Incluir un sistema claro y eficaz de evaluación en los Planes es algo que nos parece primordial. Conocer de antemano qué indicadores servirán para analizar la ejecución del Plan, a partir de qué base se va a realizar, etc, son datos imprescindibles. Aún así, algunos Planes carecen de pautas de evaluación posterior.

Los que sí lo mencionan, insisten en los siguientes elementos:

- Un sistema de evaluación interna (propio a la Administración que realizó el Plan) y de una evaluación externa (por ejemplo, una Comisión exterior a la Administración que evalúe la ejecución del Plan)
- La existencia de una Comisión de Evaluación
- Evaluación cuantitativa y cualitativa (muy importante para conocer el grado de cumplimiento del Plan)
- Incluir la opinión de la población destinataria
- Difusión a gran escala

Hay ya un número más importante de CC.AA. que integran pautas de evaluación en sus Planes, pero sigue habiendo un número importante que no lo han integrado.

#### **2.5.2. La situación de las políticas de igualdad en Canarias**

La situación de las políticas de igualdad pueden analizarse desde el estudio de la documentación de referencia, tanto normativa la legislación como las políticas públicas específicas, incluida la creación de instituciones. Sin embargo, también son posibles aproximaciones basadas en técnicas cualitativas de investigación social. En este caso, se ha optado por un acercamiento a la realidad de las políticas de igualdad a través de entrevistas a personas responsables de las direcciones generales del Gobierno de Canarias y de las entidades sin ánimo de lucro que trabajan por la igualdad de género en Canarias.

##### **2.5.2.1. Análisis documental de las políticas de igualdad de Canarias.**

Al igual que en otras comunidades autónomas y siguiendo la legislación internacional y nacional, el Gobierno de las Islas Canarias ha creado instituciones y ha legislado sobre la materia de igualdad de oportunidades.

Efectivamente, el Gobierno canario se ha dotado al mismo tiempo que las demás CCAA. de un Instituto de la Mujer, el ICM (Instituto Canario de la Mujer). El ICM fue creado por la Ley



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

1/1994 el 13 de enero. Es un organismo autónomo dependiente de la Consejería competente en materia de asuntos sociales, que tiene como objetivo impulsar y promover políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos por el Gobierno de Canarias, así como de generar las condiciones que haga real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

La Comunidad Autónoma de Canarias cuenta ya con tres Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1995-1996, 1997-2000 y 2003-2006).

Es a partir del II PCIOM cuando se refleja el proceso de transversalidad o mainstreaming en las instituciones públicas de su competencia. Y es también, a partir de ese momento cuando el Gobierno autonómico reconoce que no existen “políticas neutras” que afectan por igual toda la población, sino que todas las políticas afectan de modo diferencial en función de las características, oportunidades, recursos, responsabilidades y condiciones de vida de cada sector de la población.

El III Plan Canario ha evolucionado en este sentido hasta equipararse a los planes de igualdad en las que han llevado a cabo las mejores prácticas. En primer lugar, se incorpora ya la necesidad de introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias. Pero, además, ha mejorado la dotación presupuestaria de anteriores planes.

El III Plan Canario de Igualdad cuenta con un diagnóstico de la realidad de la Comunidad Autónoma y sistematiza procesos de evaluación y seguimiento. Como en otros planes del Estado el plan canario confirma la necesidad de incrementar el compromiso político por la igualdad para implantar cambios estructurales en la sociedad en la que se lleven a cabo este tipo de políticas. Estos cambios requieren, sin duda, poner un énfasis claro en la promoción de los valores de igualdad y en la abolición de los estereotipos sexistas.

Además, incluye ya decididamente la promoción de las mujeres en la vida económica y medidas concretas para propiciar el empoderamiento de las mujeres y su participación en los procesos de toma de decisiones. Se reconoce también el papel protagonista que debe otorgarse a los agentes sociales y a la creación de redes de expertas/os en materia de género.

Por su parte, aparecen ya conceptos novedosos, tales como la corresponsabilidad como concepto revisado de la conciliación en sentido clásico (se profundiza en medidas de carácter familiar) o la protección de las mujeres ante los riesgos de exclusión social, la pobreza (con establecimiento de prioridades de actuación respecto de las mujeres con mayores cargas).

Muy especialmente, el III Plan Canario dedica un especial interés a su área específica de violencia. Así, propone la modificación del Código Penal para incluir de forma expresa la mutilación genital femenina, total o parcial, la ablación, escisión, amputación y cualquier otra forma de agresión al cuerpo de niñas y mujeres que viole el derecho fundamental a la integridad física y moral de las personas. Pero también incorpora un concepto muy amplio de violencia que incluye el acoso moral, laboral, el hostigamiento en espacios públicos

En general, los planes canarios han evolucionado en consonancia a como lo han hecho otros planes regionales desde una perspectiva comparada: más dotación presupuestaria, más rigor en la aplicación de la transversalidad y mayor profundidad en las herramientas



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

para erradicar la desigualdad tratando de acudir a los orígenes de la misma sin por ello abandonar la necesidad de paliar sus consecuencias.

#### 2.5.2.2. Análisis cualitativo: Entrevistas a las personas responsables de Direcciones Generales de la Administración Autónoma Canaria.

Las entrevistas realizadas a los técnicos y técnicas de las Direcciones Generales se dividen en dos grandes bloques. El primer bloque estaba guiado por dos objetivos, por un lado el de valorar cual es el grado de conocimiento en materia de igualdad de los/as responsables de las Direcciones y por otro analizar la distribución de los cargos de responsabilidad en las mismas.

Todas las Direcciones Generales entrevistas reconocen que existe desigualdad entre mujeres y hombres, pero en cierta medida se admite la distinta implicación de las diversas áreas que trabajan por erradicarla o prevenirla.

En ocasiones, se percibe una desinformación general en aquellas áreas de las Administraciones públicas que no trabajan directamente temas de mujer.

El segundo bloque de la entrevista hace referencia a la visión que tienen las Direcciones Generales de la problemática que presenta la mujer tinerfeña y por otro lado las aportaciones que serían necesaria hacer para poder solventarlas.

Las Direcciones Generales que fueron entrevistas y de las cuales se recabó información fueron: Dirección General de Trabajo, Servicio Canario de empleo, Dirección General de Ordenación Educativa, Dirección General de Centros e Infraestructura, Dirección de Juventud e Instituto Canario de la Mujer.

Desde **la Dirección General de Trabajo y el Servicio Canario de Empleo** se proponen campañas de sensibilización e información dirigidas a las mujeres que con frecuencia desconocen no sólo de sus derechos sino también los servicios que pueden disfrutar. En materia de información también apuntan a la necesidad de mejor información para los empresarios y las empresarias que desconocen muchos casos las facilidades que les brinda la administración para reorientar decisiones en materia de contratos, bajas maternales y otras cuestiones.

Las Direcciones también son conscientes de la precariedad del servicio público de transporte en zonas rurales y aplaudirían mejoras de las infraestructuras y servicios en este ámbito. Otro aspecto a tener en cuenta sería la creación de guarderías y centros juveniles por parte de la administración que permitieran a las mujeres que no tengan apoyo familiar trabajar sin colusión con los en horarios escolares. Se mantiene, por tanto, un cierta percepción de que el cuidado de los hijos/as recae de forma efectiva en las mujeres en particular y no en las familias en general. La corresponsabilidad no resulta aludida como eje del discurso.

**La Dirección General de Ordenación Educativa y la Dirección General de Centros e Infraestructura** considera que las desigualdades existentes tienen distintas causas. La diferencia generacional divide el análisis en dos subgrupos. Por un lado aquellas mujeres



## 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS COMPARADO Y EVOLUCIÓN

### 2.5. LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS CCAA

que no disfrutaron, por estar aislada geográficamente o socialmente, de una formación básica que les permitiera realizar trabajos que exigen titulación, o lo que es aún peor, ni siquiera pueden recibir cursos de formación para optar a posibles empleos. Este grupo de mujeres está especialmente expuesto a sufrir las desigualdades. El segundo grupo de mujeres sería aquel constituido por mujeres con estudios medios o superiores que, pese a no sufrir discriminación formativa, luego no son capaces de acceder a un puesto de trabajo.

Las Direcciones se percatan de que los prejuicios sociales tienen mucho peso en las decisiones personales que inciden en la situación laboral de la mujer. Por esto, favorece labores formativas dirigidas a la juventud para trabajar cuestiones de transversalidad de género y romper así costumbres fuertemente arraigadas en la sociedad que limitaban la progresión de este sector de la sociedad.

Se proponen talleres destinados a trabajar en las escuelas de madres y padres las políticas de igualdad de manera transversal. Por otra parte apoyan la planificación y organización de juegos o actividades destinados a los niños y las niñas de la escuela obligatoria y no obligatoria, que sean continuos en el tiempo y por último plantean dar formación a los cuidadores y cuidadoras de los centros de infantil o guarderías en políticas de igualdad, para que puedan aplicarlas con los/as menores.

**La Dirección General de Juventud**, por su parte plantea que desde su área no se está trabajando de manera específica la transversalidad en políticas de igualdad. En la actualidad se está intentando aplicar medidas de prevención y coeducación para erradicar la violencia de género. Por último, resaltan que están observando un retroceso de la mujer de manera que las adolescentes está reproduciendo roles de sus antepasados.

**El Instituto Canario de la Mujer**, ha observado todo un abanico de injusticias que rodean a las mujeres. La más clara apuesta ha sido la intervención de manera exclusiva y directa sobre la problemática de la violencia de género, dotando de recursos a las Islas para poder hacer campañas de prevención y erradicación.

Por otra parte han colaborado con distintas instituciones, como son las Universidades Canarias, Cabildos Insulares, Cámara de Comercio, Sindicatos, etc.