

PROGRAMAS Y PROYECTOS



BREVE EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO

El documento que se presenta a continuación, recoge los Programas y Proyectos que se han configurado. En cada uno de ellos se encuentra la siguiente información (toda extraída del Plan de Actuaciones del METV):

- Los problemas a los que atiende.
- Causas sobre las que incide.
- Objetivos de intervención al que se vincula.
- Relación de los proyectos, en su caso.
- Programa y/o proyecto, donde se muestra:
 - Acción Estratégica (AE).
 - Tipología de la AE (P = Puntual; FD = Fija Discontinua; C = Continua).
 - Objetivos de la AE.
 - Entidades participantes.
 - Entidades destinatarias.
 - Vinculación al impacto, en su caso.

Se identifican así mismo aquellas AE complementarias a los programas y las AE complementarias a los proyectos. Estas AE son aquellas que mejorarían los resultados e impactos del programa o proyecto pero no son imprescindibles su ejecución para dar cumplimiento a los objetivos planteados. Se irán ejecutando a medida que se vayan poniendo en marcha los programas y proyectos a las que se vinculan.

PROGRAMA

“INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE GÉNERO”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 3. Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional, mujeres transexuales y mujeres inmigrantes.
- Problema 5. Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas.
- Problema 7. Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica.
- Problema 9. Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos especializados (de la Red del IASS) de violencia de género.
- Problema 12. Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.
- Problema 13. Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 1:

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1:

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

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

El Programa “Investigación y Estudios de Género” no tiene proyectos.

PROGRAMA "INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE GÉNERO"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.1. Elaboración de un soporte informativo sobre las obligaciones legales en la adecuación de las estadísticas y estudios para garantizar la integración de la perspectiva de género y pautas a seguir para su aplicación práctica.	P	Informar a las administraciones locales de la obligatoriedad de recoger los datos desagregados por sexo. Aportar indicaciones prácticas sobre la aplicación de la legislación en materia de recogida de datos.	Cabildo	Entidades públicas y privadas	1. Que al menos el 25% de las corporaciones locales incluyan sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos. 2. Que al menos el 50% de las entidades comprometidas con el METV recojan los datos desagregados por sexo de aquellas acciones en las que estén implicadas. 3. Que al menos el 10% de las entidades comprometidas incluyan la variable sexo en la recogida de datos de su organización.
1.2. Asesoramiento sobre la adecuación de los instrumentos de recogida de datos que utilice cada entidad.	C	Realizar propuestas de mejora a los instrumentos para que se puedan definir indicadores de género. Comunicar a las entidades los beneficios que les reportará realizar la recogida de datos desagregada por sexo y su análisis.	Cabildo (CIIADG)	Entidades comprometidas con el METV y otras interesadas	
1.3. Elaboración y puesta en práctica de un programa informatizado de recogida de datos compartido por las administraciones locales.	P	Facilitar un instrumento que permita valorar los avances en materia de igualdad. Realizar con los datos recogidos un análisis insular desde la categoría de género.	FGULL Ayuntamientos cabildo	Ayuntamientos Cabildo	

1.4./3.2. Estudio sobre Discapacidad, Género y Empleo.	P	Conocer de manera más precisa las causas y los efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres con diversidad funcional en el ámbito del empleo en la isla de Tenerife.	FGULL ULL Cabildo	Agentes de Empleo y Desarrollo Local Personal de los servicios de orientación laboral Personal de los departamentos RR.HH. Sindicatos Ayuntamientos Cabildo	
1.5. Estudio sobre la incidencia de la desigualdad retributiva.	P	Conocer la brecha salarial en la isla de Tenerife.	CEOE Secretaría de la Mujer de USO –Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO FGULL ULL Cabildo	Sindicatos Organizaciones empresariales Empresas Administraciones públicas Población interesada	
1.6./5.13. Estudio pormenorizado para analizar cuáles son las dificultades que encuentran las mujeres (como grupo social) en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en los sectores en los que están infrarrepresentadas.	P	Realizar un análisis sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. Proyectar actuaciones futuras si de la información recabada se desprende que es necesario.	FGULL ULL Femete Fepeco CEOE Cabildo	Entidades públicas y privadas	
1.7./7.8. Estudio comparativo sobre el abandono de mujeres y hombres en los estudios de ramas técnicas.	P	Conocer datos cuantitativos sobre los índices de mantenimiento y abandono de los estudios de ramas técnicas. Conocer las causas del abandono de mujeres y hombres.	FGULL ULL Cabildo	Entidades públicas y privadas Profesionales relacionados con la enseñanza	

1.8./9.10. Estudio sobre redes sociales y sexismo entre la población joven.	P	Identificar la existencia de conductas sexistas entre la población joven para proyectar futuras intervenciones. Conocer si los agentes socializadores relacionados con población juvenil identifican las conductas de riesgo de violencia de género.	FGULL ULL Cabildo	Comunidad educativa	
1.9./12.5. Estudio de representación y participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	P	Estudiar cuáles son los obstáculos con que se encuentran las mujeres para acceder a cargos de máxima responsabilidad dentro de las entidades implicadas.	CEOE Partido Socialista Obrero Español Sí se puede Izquierda Unida Partido Popular Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO FGULL ULL Cabildo	Partidos políticos Sindicatos Organizaciones empresariales	
1.10. Estudio de familias 'monomarentales' y monoparentales de la Isla.	P	Conocer la situación de mujeres y hombres que encabezan una unidad familiar con un/a único/a progenitor/a.	FGULL ULL Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
1.11./13.2. Estudio y análisis sobre los deportes ofertados en las escuelas municipales y participación por sexo en cada uno de ellos.	P	Conocer la participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas municipales para proyectar actuaciones futuras en su caso.	FGULL ULL Ayuntamientos Cabildo	Entidades interesadas Población en general	

1.12./13.4. Realización de un análisis con enfoque de género a partir de la recopilación de noticias de las secciones deportivas de medios de comunicación a nivel insular.	P	Visibilizar el tratamiento desigual del deporte femenino y masculino. Sensibilizar a profesionales de los medios sobre el tratamiento diferencial que se da en las noticias deportivas.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de medios de comunicación	
1.13. Elaboración de una encuesta (castellano/inglés) a cumplimentar por las personas que visiten la Red de Museos de Tenerife, que recoja como mínimo las siguientes variables: sexo, edad, nacionalidad, municipio de procedencia, horario de visita y medio por el que ha conocido el museo o la actividad.	P	Conocer el uso y la participación de hombres y mujeres en la Red de Museos.	Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	
1.14. Estudio sobre la situación y posición de las mujeres en la industria cultural.	p	Generar información sobre la producción, creación y consumo de cultura de mujeres y hombres.	FGULL ULL Org. Autónomo de Museos y Centros Cabildo	Entidades interesadas Población en general Cabildo	
1.15. Revisión y mejora de la encuesta '3P-I. Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad' para su administración y posterior análisis de la información recabada.	FD	Valorar si las acciones del METV han contribuido a mejorar la imagen de las políticas de igualdad.	FGULL Cabildo	Agentes clave del METV Población en general Jóvenes	
1.16. Convocar un concurso anual de investigación de género, cuyo premio sea la publicación de la investigación ganadora.	FD	Favorecer la investigación con perspectiva de género en aquellos ámbitos menos estudiados.	FGULL ULL Cabildo	Investigadoras/es	
1.17. Estudio para el análisis desde la perspectiva de género sobre la situación, posición y dificultades de las mujeres en el sector agrícola y ganadero de la Isla.	P	Conocer la información referida a la situación de las mujeres agricultoras y ganaderas de Tenerife.	Cabildo	Entidades públicas y privadas Población en general	

<p>4.2. Recogida de información sobre las contrataciones a tiempo parcial de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 4.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer los datos de las plantillas según sexo, tipo de contrato y jornada antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 4 y al finalizar para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV o interesadas Cabildo</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV o interesadas</p>	<p>1. Que, al final del METV, de las contrataciones parciales a mujeres, al menos, un 10% pasen a contrataciones a jornada completa (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV)</p>
<p>5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV Cabildo</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV</p>	<p>1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>
<p>6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha enmarcadas en el problema nº 6.de las actuaciones. Valorar la pertinencia de las citadas acciones.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>1. Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>

<p>9.1. Estudio sobre las causas del aumento de las solicitudes de atención de las mujeres menores en los recursos de violencia de género de la Red del IASS.</p>	<p>P</p>	<p>Conocer porqué hay un aumento de mujeres menores que solicitan atención en recursos especializados en violencia de género en la isla de Tenerife.</p>	<p>FGULL ULL Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo</p>	<p>Instituciones, entidades y población interesada</p>	<p>1. Atendiendo al enunciado del problema, el impacto deseado debería ser que disminuya la solicitud de asistencia por parte de mujeres menores en los recursos gestionados por el IASS. Sin embargo, será necesario esperar a los resultados que arroje el estudio indicado en la acción 9.1. para conocer los motivos del aumento de las citadas solicitudes, ya que se desconoce si se debe a un mayor conocimiento de los recursos y servicios, a una mayor y mejor identificación de los indicadores de violencia de género o a un aumento de las situaciones de violencia de género. Por lo tanto, en el caso de que el aumento se deba a los dos primeros motivos mencionados el problema dejaría de ser entendido como tal, ya que pasaría a ser que “las mujeres jóvenes están sufriendo situaciones de violencia de género y se reconocen como mujeres que viven una situación de violencia de género”.</p>
---	----------	--	--	--	--

PROGRAMA

“MEJORA DE LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 3. Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.
- Problema 4. Sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial.
- Problema 5. Las mujeres tienen dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción donde están infrarrepresentadas.
- Problema 6. Permanencia y recrudescimiento de la desigualdad retributiva.
- Problema 10. Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas.
- Problema 14. Sigue recayendo el rol de cuidado de terceras personas y el desarrollo de las tareas domésticas mayormente en las mujeres.
- Problema 16. Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social.
- Problema 17. Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 3:

1. La falta de sensibilidad con respecto a las mujeres en situación de vulnerabilidad.
2. La subsistencia de prejuicios socioculturales que apartan a estas mujeres del espacio público haciéndolas invisibles para la sociedad.

3. La situación que sufren de doble y, en ocasiones, triple discriminación por su condición de mujeres mayores de 45 años, mujeres extranjeras y/o mujeres con diversidad funcional.

Problema 4:

1. Las mujeres son las que siguen asumiendo el rol de cuidados en el hogar y socialmente se justifica que sea a ellas a las que mayoritariamente se les ofrezcan estos contratos y, además, las que más se acogen a ellos por motivos de conciliación.

2. Estos contratos se ofrecen especialmente a las mujeres entendiendo que su salario es complementario y secundario en el núcleo familiar.

3 La falta de sensibilización y de formación en igualdad de las personas responsables de la selección y contratación de personal. Quizás, no siendo conscientes de que están teniendo un comportamiento discriminatorio en el acceso al empleo de las mujeres.

Problema 5:

1. Los servicios públicos no cubren las necesidades familiares de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo asumidas, mayoritariamente, por las mujeres.

2. El entorno del mercado laboral no facilita la conciliación y la corresponsabilidad.

3. Socialmente al empleo de las mujeres no se le da el mismo valor que al de los hombres.

4. Existencia de estereotipos de género en el mercado laboral que condicionan el acceso de las mujeres al empleo y su mantenimiento, especialmente en los sectores de agricultura, industria y construcción.

5. La falta de presencia de las mujeres en estos sectores no se percibe como una discriminación de género.

Problema 6:

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

Problema 10:

1. Las mujeres en situación de violencia de género suelen sufrir aislamiento social, lo que dificulta su (re) inserción.

Problema 14.

1. No se socializa en la corresponsabilidad.
7. Las políticas de conciliación no han tenido el impacto deseado hacia la corresponsabilidad.

Problema 16.

5. Las entidades de carácter económico y social no se perciben a sí mismas como promotoras de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
7. El personal técnico y directivo de entidades de carácter económico y social no suele estar sensibilizado ni formado.

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1:

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 3:

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

16

Problema 4:

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

Problema 5:

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

Problema 6:

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

Problema 10:

1. Promover la inserción socio-laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.

Problema 14:

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

Problema 16:

4. Transmitir una imagen positiva de las políticas de igualdad.

Problema 17:

1. Reforzar la intervención en algunas de las manifestaciones de violencia machista.
3. Sensibilizar e informar sobre las diferentes expresiones de la violencia contra las mujeres.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Mujeres y mercado laboral. Nos comprometemos”.
- Proyecto “Formación y asesoramiento a recursos humanos, representantes legales de trabajadoras/es y delgadas/os sindicales”.
- Proyecto “Tiempos para la igualdad”.
- Proyecto “Itinerarios personalizados de inserción”.

PROYECTO "MUJERES Y MERCADO LABORAL. NOS COMPROMETEMOS"					
FASE 1. INFORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.	FD	Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	Entidades comprometidas o interesadas con el METV Cabildo	Entidades comprometidas o interesadas con el METV	
6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.	FD	Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha enmarcadas en el problema nº 6.de las actuaciones. Valorar la pertinencia de las citadas acciones.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV	1. Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).

6.2. Recopilación y/o elaboración de información y materiales que incidan positivamente en la eliminación de la desigualdad retributiva.	P	<p>Buscar y recolectar materiales sobre desigualdad retributiva.</p> <p>Informar sobre las recomendaciones de la OIT y la UE sobre desigualdad retributiva a los agentes implicados.</p> <p>Aportar claves para incluir en la negociación colectiva actuaciones tendentes a la erradicación de las desigualdades retributivas.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias</p> <p>Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas</p> <p>Representantes legales de trabajadoras/es</p> <p>Delegadas/os sindicales</p>	
FASE 2. FORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
5.3. Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.	P	<p>Orientar sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias</p> <p>Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Representantes y delegados/as de trabajadoras y trabajadores</p>	
5.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	<p>Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Informar sobre cláusulas para incorporar en los convenios medidas dirigidas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Radio ECCA</p> <p>Asociación de Mujeres MUTE</p> <p>Femete</p> <p>Fepeco</p> <p>CEOE</p> <p>Fundación ADECCO</p> <p>TITSA</p> <p>Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades privadas y públicas</p>	

5.8. Información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.	P	Informar sobre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.	Ayuntamientos Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Profesionales de asesorías laborales Profesionales de agencias de colocación	1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).
6.3. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género.	P	Facilitar la comprensión del concepto de la desigualdad retributiva y de los factores que intervienen en ella. Dotar de estrategias para conseguir una política retributiva igualitaria a través de la negociación colectiva.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
FASE 3. APOYO Y ORIENTACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

5.5. Asesoramiento a representantes legales de trabajadoras/ es y delegadas/os sindicales, así como al personal de recursos humanos de las empresas, para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que mejoren el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.	C	Orientar a las partes implicadas en la negociación colectiva sobre las posibles cláusulas a incluir en la negociación colectiva que eviten la presencia de obstáculos para el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
6.4. Asesoramiento a las entidades sobre el procedimiento a seguir para valorar si están favoreciendo o no la desigualdad retributiva.	C	Favorecer que las entidades conozcan si tienen una política retributiva desigual o no. Implicar a las entidades en las soluciones a este problema.	Cabildo (CIIADG)	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas	
16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	C	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIIADG)	Empresas	
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.6./5.10./14.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	P	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas	

PROYECTO "FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A RECURSOS HUMANOS, REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORAS/ES Y DELEGADAS/OS SINDICALES"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en las repercusiones que tiene la contratación a jornada parcial, especialmente, para las mujeres.	Radio ECCA Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco CEOE Fundación Adecco TITSA Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas	
5.3. Formación a representantes legales de trabajadoras/es y delegados/as sindicales sobre cláusulas para la negociación colectiva que atienda a las dificultades de las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.	P	Orientar sobre las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes y delegados/as de trabajadoras y trabajadores	
5.4. Formación on line o semipresencial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida al personal de recursos humanos.	FD	Sensibilizar y formar a responsables de la selección y contratación de personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar sobre cláusulas para incorporar en los convenios medidas dirigidas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Radio ECCA Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco CEOE Fundación ADECCO TITSA Cabildo	Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades privadas y públicas	

<p>5.5. Asesoramiento a representantes legales de trabajadoras/ es y delegadas/os sindicales, así como al personal de recursos humanos de las empresas, para la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que mejoren el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.</p>	<p>C</p>	<p>Orientar a las partes implicadas en la negociación colectiva sobre las posibles cláusulas a incluir en la negociación colectiva que eviten la presencia de obstáculos para el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el empleo.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales</p>	
<p>5.8. Información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.</p>	<p>P</p>	<p>Informar sobre los beneficios en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de mujeres.</p>	<p>Ayuntamientos Cabildo</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Profesionales de asesorías laborales Profesionales de agencias de colocación</p>	<p>1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>
<p>6.3. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para disminuir la brecha salarial de género.</p>	<p>P</p>	<p>Facilitar la comprensión del concepto de la desigualdad retributiva y de los factores que intervienen en ella. Dotar de estrategias para conseguir una política retributiva igualitaria a través de la negociación colectiva.</p>	<p>Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo</p>	<p>Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales</p>	
<p>6.4. Asesoramiento a las entidades sobre el procedimiento a seguir para valorar si están favoreciendo o no la desigualdad retributiva.</p>	<p>C</p>	<p>Favorecer que las entidades conozcan si tienen una política retributiva desigual o no. Implicar a las entidades en las soluciones a este problema.</p>	<p>Cabildo (CIIADG)</p>	<p>Personal de los departamentos de recursos humanos de entidades públicas y privadas</p>	

14.7. Formación a las y los representantes legales de trabajadoras/es y delegadas/os sindicales sobre medidas a poner en marcha a través de la negociación colectiva para introducir cláusulas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación.	P	Orientar sobre medidas a poner en marcha en las empresas favorecedoras de la corresponsabilidad y la conciliación.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Representantes legales de trabajadoras/es Delegadas/os sindicales	
16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	C	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIADG)	Empresas	
17.3. Apoyo y orientación para la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo y acoso sexual en entornos laborales públicos y privados.	C	Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención y atención en situaciones de acoso.	Secretaría de la Mujer de USO- Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Entidades públicas y privadas	
17.4. Sensibilización, información y formación en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	FD	Abarcar el tratamiento de las agresiones sexuales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género. Mostrar indicadores para la detección de las diferentes expresiones de las agresiones sexuales, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ofrecer información sobre los recursos y servicios en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Asociaciones de mujeres Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO IASS (UOVG) Cabildo	Trabajadoras/es Delegados/as sindicales Profesionales de recursos humanos Profesionales de recursos de violencia de género Población en general	
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

10.5. Apoyo a las entidades públicas y privadas sobre medidas a adoptar en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa en materia de violencia de género.	P	Incentivar a las entidades públicas y privadas para que tomen medidas que atiendan a la violencia de género en el marco de la RSC.	CEOE Femete Fepeco TITSA Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Entidades públicas y privadas	
---	---	--	--	-------------------------------	--

PROYECTO "TIEMPOS PARA LA IGUALDAD"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.3. Campaña informativa sobre las consecuencias que tiene la jornada parcial, especialmente para las mujeres.	P	Informar de las consecuencias que tiene la jornada parcial. Cuestionar la creencia de que la jornada parcial es beneficiosa para las mujeres por facilitar la conciliación.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco Fundación Adecco CEOE Ayuntamientos Cabildo	Mujeres Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas Sindicatos Profesionales de asesorías laborales Población en general	

4.5./5.9. Campaña de sensibilización sobre el valor del empleo femenino.	P	Reforzar la concepción del salario de las mujeres como un ingreso al núcleo familiar y no como un salario complementario y secundario.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco Fundación Adecco CEOE TITSA Ayuntamientos Cabildo	Mujeres Personal de los servicios técnicos de orientación laboral Personal de los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas Sindicatos Profesionales de asesorías laborales Población en general	
4.6./5.10./14.6. Creación de un premio que reconozca la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las entidades privadas.	P	Incentivar a las entidades privadas para que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.	Cabildo	Entidades privadas	
AE 5.11. Creación de incentivos a la contratación de mujeres en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas.	P	Motivar a las empresas para que realicen contrataciones a mujeres.	Cabildo	Entidades privadas	
AE 5.12. Establecimiento de convenios de colaboración para acceso y mantenimiento al mercado laboral de las mujeres.	FD	Facilitar la contratación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Establecer cauces de colaboración entre la administración local y el tejido empresarial.	Femete Fepeco CEOE Cabildo	Entidades privadas	
6.5. Creación de un premio/distintivo de buena práctica a las entidades que tengan una política retributiva igualitaria.	P	Reconocer a las empresas para que pongan en marcha medidas positivas que garanticen una política retributiva igualitaria.	Ayuntamientos Cabildo	Entidades públicas y privadas	

PROYECTO "ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
3.1. Itinerarios personalizados de inserción socio laboral con enfoque de género dirigidos de forma diferenciada a: - mujeres mayores de 45 años, - mujeres con diversidad funcional, - mujeres transexuales - mujeres extranjeras cuyo principal obstáculo para su inserción sea el desconocimiento de la lengua española.	FD	Mejorar la inserción socio laboral de las mujeres que participen en los itinerarios personalizados. Atender de manera individualizada a las necesidades y demandas que presenten las mujeres. Reciclar y cualificar a las mujeres. Facilitar estrategias para el acceso y mantenimiento del empleo. Ofrecer formación en lengua española para facilitar el acceso al mercado laboral de mujeres extranjeras. Establecer cauces de colaboración con el tejido empresarial de la isla para la intermediación laboral.	Cáritas Cruz Roja Ataretaco Afedes Radio ECCA Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Ayuntamientos Cabildo	Mujeres mayores de 45 años Mujeres con diversidad funcional Extranjeras en situación de vulnerabilidad	1. Que al menos el 30% de las mujeres que participen de los itinerarios de inserción socio laboral accedan al mercado laboral.
ACCIONES ESTRATÉGICAS COMPLEMENTARIAS AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

3.3. Campaña de sensibilización dirigida a servicios de asesoramiento laboral y empresarial y departamentos de recursos humanos.	P	Desterrar mitos y prejuicios de las mujeres mayores de 45 años, inmigrantes y con diversidad funcional en situación de vulnerabilidad en el entorno laboral. Visibilizar de forma positiva la diversidad mostrando referentes de mujeres y sus aportaciones.	Asociaciones de Mujeres Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Fundación Adecco Femete Fepeco TITSA Ayuntamientos Cabildo	Agentes de Empleo y Desarrollo Local Orientadoras/es laborales Personal de los departamentos de recursos humanos	
--	---	--	--	--	--

ACCIONES ESTRATÉGICAS COMPLEMENTARIAS DEL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.5. Estudio sobre la incidencia de la desigualdad retributiva.	P	Conocer la brecha salarial en la isla de Tenerife.	CEOE Secretaría de la Mujer de USO –Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO FGULL ULL Cabildo	Sindicatos Organizaciones empresariales Empresas Administraciones públicas Población interesada	

1.4./3.2. Estudio sobre Discapacidad, Género y Empleo.	P	Conocer de manera más precisa las causas y los efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres con diversidad funcional en el ámbito del empleo.	FGULL ULL Cabildo	Agentes de Empleo y Desarrollo Local Personal de los servicios de orientación laboral Personal de los departamentos de Recursos Humanos Sindicatos Ayuntamientos Cabildo	
1.6./5.13. Estudio pormenorizado para analizar cuáles son las dificultades que encuentran las mujeres (como grupo social) en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en los sectores en los que están infrarrepresentadas.	P	Realizar un análisis sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo. Proyectar actuaciones futuras si de la información recabada se desprende que es necesario.	FGULL ULL Femete Fepeco CEOE Cabildo	Entidades públicas y privadas	
1.10. Estudio de familias "monomarentales" y monoparentales de la Isla.	p	Conocer la situación de mujeres y hombres que encabezan una unidad familiar con un/a único/a progenitor/a.	FGULL ULL Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
4.2. Recogida de información sobre las contrataciones a tiempo parcial de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 4.	FD	Conocer los datos de las plantillas según sexo, tipo de contrato y jornada antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 4 y al finalizar para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.	Entidades comprometidas con el METV o interesadas Cabildo	Entidades comprometidas con el METV o interesadas	1. Que, al final del METV, de las contrataciones parciales a mujeres, al menos, un 10% pasen a contrataciones a jornada completa (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV)

<p>5.2. Recogida de información sobre las contrataciones por tipología y sexo de entidades comprometidas con el METV o interesadas en la solución del problema nº 5.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer los datos de las plantillas según sexo y tipo de contrato antes de iniciar las actuaciones enmarcadas en el problema nº 5 y al final para realizar un análisis y proyectar acciones futuras si fuera necesario.</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV Cabildo</p>	<p>Entidades comprometidas o interesadas con el METV</p>	<p>1. Que, de los contratos que se realicen a mujeres por las entidades comprometidas y destinatarias de las acciones, al menos, un 10% se mantenga (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>
<p>6.1. Estudio sobre la política retributiva en las entidades comprometidas con el METV.</p>	<p>FD</p>	<p>Conocer la situación de las entidades comprometidas con el METV en relación a las retribuciones de hombres y mujeres en las diferentes categorías y puestos y en los complementos, antes y después de la puesta en marcha de las actuaciones enmarcadas en el problema nº 6. Valorar la pertinencia de las citadas acciones.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>1. Que al final del METV se reduzca en, al menos, 2 puntos, la citada desigualdad (en el caso de que este problema se trabaje durante todo el desarrollo del METV).</p>

<p>14.1. Campaña de sensibilización, información y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación.</p>	<p>C</p>	<p>Poner en valor el trabajo de cuidados. Promover la corresponsabilidad y conciliación. Aportar ejemplos positivos de una paternidad responsable. Cuestionar los roles y estereotipos de género.</p>	<p>Entidades comprometidas con el METV</p>	<p>Hombres y mujeres Comunidad educativa Alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo Profesionales que intervengan en el Programa de atención a la salud afectivo-sexual y reproductiva del Servicio Canario de Salud Entidades públicas y privadas</p>	
---	----------	---	--	--	--

PROGRAMA “REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 3. Dificultad de acceso al mercado laboral de las mujeres mayores de 45 años, mujeres con diversidad funcional y mujeres inmigrantes.
- Problema 12. Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.
- Problema 15. Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de las mujeres (brecha digital de género).
- Problema 18. Falta de acompañamiento y apoyo por parte de la administración al movimiento asociativo de mujeres.
- Problema 19. Falta de representación de mujeres, especialmente jóvenes, en el movimiento asociativo de mujeres.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 3.

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

Problema 12.

1. El proceso de socialización diferencial de género mantiene el reparto sexual del trabajo y refuerza la división entre el espacio público-masculino y el espacio privado-femenino.

2. La existencia de barreras invisibles dificultan el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad y poder.
3. La ausencia de corresponsabilidad tiene como consecuencia directa los usos de tiempos y espacios diferentes entre mujeres y hombres.
4. Las políticas de las asociaciones administrativo-políticas no reflejan las necesidades y demandas de las mujeres.

Problema 15.

2. La socialización diferencial de género fomenta la utilización desigual de las TIC, ya que favorece su uso en los hombres, al vincularlos a temas técnicos, mientras que en las mujeres lo limita.

Problema 18.

1. Recortes presupuestarios en las partidas de subvenciones.
2. Recortes presupuestarios en las políticas de igualdad.
3. En estos momentos las políticas públicas relacionadas con la Igualdad de oportunidades no son prioritarias para las administraciones públicas ni para algunos estamentos de la sociedad civil, existiendo un retroceso en las medidas puestas en marcha en los últimos años.
4. No se le da importancia a las asociaciones de mujeres dentro de las políticas de igualdad.
5. No se conocen los servicios y actividades que prestan las asociaciones de mujeres relacionados con la igualdad.
6. No se consideran a las asociaciones de mujeres como interlocutoras para la definición de las políticas públicas de igualdad.
7. Desconexión de las administraciones públicas con el tejido asociativo de mujeres.
8. Desconocimiento por parte de las administraciones de las demandas explícitas del movimiento asociativo de mujeres.

9. No existen canales de participación para trasladar las necesidades y demandas de las asociaciones de mujeres.

10. No existe una oferta formativa adecuada que facilite el empoderamiento de las asociaciones de mujeres.

11. Hay poco reconocimiento institucional a las asociaciones de mujeres que realizan actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades y/o contra la Violencia de Género.

Problema 19.

1. No existen sistemas de comunicación válidos para comunicar a la población en general y a las mujeres jóvenes en particular, las políticas públicas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Existen dificultades para incentivar la incorporación de las mujeres de una manera activa al movimiento asociativo de mujeres.

3. Las actividades organizadas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no son lo suficientemente atractivas para la población juvenil.

4. No existen recursos suficientes para realizar y gestionar actividades y proyectos que faciliten la organización de actividades y la participación más amplia del movimiento asociativo de mujeres.

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 3.

2. Favorecer el pleno disfrute de los derechos de ciudadanía de las mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes y mujeres con diversidad funcional.

Problema 12.

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

Problema 15.

3. Incorporar el uso y manejo de las TIC para el desarrollo "profesional" de las mujeres.

Problema 18.

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

Problema 19.

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

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto "Liderazgo".
- Proyecto "Motivación".
- Proyecto "Nos comprometemos con el movimiento asociativo de mujeres".

PROYECTO "LIDERAZGO"					
FASE 1. ESTUDIO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.9./12.5. Estudio de representación y participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	P	Estudiar cuáles son los obstáculos con que se encuentran las mujeres para acceder a cargos de máxima responsabilidad dentro de las entidades implicadas.	CEOE Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO ULL FGULL Cabildo	Partidos políticos Sindicatos Organizaciones empresariales	
12.1. Recogida de datos sobre la participación de mujeres y hombres en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales de las entidades comprometidas con el METV, detallando los cargos que ocupan.	FD	Conocer datos cuantitativos sobre participación por sexo y cargo antes de iniciar el conjunto de acciones del problema nº 12 y al concluir el periodo de ejecución del METV. Valorar el impacto de la puesta en marcha de las acciones recogidas para atender al problema nº 12.	CEOE Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO Cabildo	CEOE Partidos Políticos que participan en el METV Sindicatos que participan en el METV	1. Que aumente la participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y en las organizaciones empresariales, especialmente en los cargos de responsabilidad.
12.2. Confección de materiales para la visibilización de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados en el ámbito administrativo-político y en las organizaciones empresariales (DVD, folletos, cuadernillos, exposiciones...)	P	Visibilizar a mujeres que han formado y forman parte del poder político. Dar a conocer referentes de mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.	CEOE Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO Ayuntamientos Cabildo	Centros educativos Población en general	

FASE 2. FORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
12.3. Formación en liderazgo y habilidades de gestión y comunicación para mujeres afiliadas a partidos políticos, asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	P	Empoderar a las mujeres que pertenezcan a asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales. Motivar la promoción hacia cargos de responsabilidad de las mujeres que están en asociaciones administrativo-políticas y en organizaciones empresariales.	CEOE Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO Ayuntamientos Cabildo	Mujeres , especialmente jóvenes, de asociaciones administrativo-políticas Mujeres, especialmente jóvenes, de organizaciones empresariales	1. Que aumente la participación de mujeres en las asociaciones administrativo-políticas y en las organizaciones empresariales, especialmente en los cargos de responsabilidad.
12.4. Encuentros de mujeres pertenecientes a diferentes formaciones políticas.	p	Facilitar espacios para compartir experiencias. Reflexionar sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres que ocupan o desean ocupar cargos políticos.	Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular Cabildo	Mujeres afiliadas a partidos políticos Partidos políticos Población en general	
12.6. Sensibilización en partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales (folletos, guías...)	p	Ofrecer indicaciones para garantizar la promoción de las mujeres en el seno de las organizaciones políticas, sindicales y empresariales.	CEOE Partido Socialista Izquierda Unida Partido Popular USO CCOO Cabildo	Organizaciones políticas, sindicales y empresariales.	

15.5. Formación dirigida a mujeres profesionales, empresarias y políticas para motivar su presencia en internet. AE Complementaria: 15.4. Encuentros "Género, Mujeres y TICs".	P	Estimular la visibilidad y presencia en la red de las mujeres que participen en la formación.	Cabildo	Mujeres profesionales Empresarias Políticas	1. Que aumente y/o mejore la presencia en la red de las mujeres de ámbito rural y urbano que participen en las acciones propuestas.
FASE 3. CREACIÓN DE ÁREAS					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
12.10. Creación de áreas de igualdad en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales en las que aún no estén fundadas.	p	Promover la creación de áreas de igualdad en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo	Asociaciones administrativo-políticas Organizaciones empresariales.	

PROYECTO "MOTIVACIÓN"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
12.9. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación sobre la participación social y política en clave de género (jornadas, formación específica a mujeres...)	p	Motivar a las mujeres a participar activamente en las asociaciones administrativo-políticas. Remover los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para mantenerse y para ejercer la participación activa en el seno de estas asociaciones.	Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO Cabildo	Mujeres especialmente jóvenes Asociaciones administrativo-políticas Mujeres Población en general	

12.11. Realización de actividades formativas sobre habilidades y actitudes, entre otras cosas, para el liderazgo, para hablar en público, empoderamiento personal, autoafirmación y asertividad.	FD	Facilitar el aprendizaje de habilidades y actitudes para el empoderamiento personal y colectivo.	Cabildo	Niñas Mujeres jóvenes Casas de Juventud Centros educativos	
3.4. Desarrollar actuaciones específicas para la mejora de la calidad de vida y de la participación social de las mujeres inmigrantes.	FD	Facilitar espacios de encuentro para el empoderamiento de las mujeres inmigrantes. Crear mecanismos que faciliten la integración de las mujeres inmigrantes. Fomentar la participación de las mujeres inmigrantes en el movimiento asociativo.	Ayuntamientos Cabildo	Mujeres inmigrantes Población inmigrante	

PROYECTO "NOS COMPROMETEMOS CON EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
18.1. Formación con enfoque de género dirigido a las mujeres implicadas en las distintas asociaciones de mujeres, teniendo en cuenta sus necesidades específicas. Cómo hablar en público. f Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Feminismo. Metodología para trabajar con otras personas (dinámica de grupos). Asociacionismo. Sexualidad. Marketing y comunicación f Y otras que se demanden.	FD	Posibilitar la capacitación permanente del movimiento asociativo de mujeres para su empoderamiento.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Mujeres del movimiento asociativo	1. Que haya un mayor empoderamiento de las asociaciones de mujeres, mediante la participación al menos de un 60% de todas las asociaciones de mujeres en las acciones formativas.

18.2. Formación para la tramitación y justificación de subvenciones públicas.	P	Ofrecer el conocimiento necesario que facilite la participación de las asociaciones de mujeres en las distintas convocatorias de subvenciones.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Mujeres del movimiento asociativo	1. Que haya un mayor empoderamiento de las asociaciones de mujeres, mediante la participación al menos de un 60% de todas las asociaciones de mujeres en las acciones formativas.
18.3. Creación de vías de participación en las decisiones de elaboración de presupuestos y elaboración de convocatorias públicas al movimiento asociativo de mujeres.	FD	Potenciar la participación de las asociaciones de mujeres a través del CIM en los asuntos de interés público de la Isla.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Movimiento asociativo de mujeres	2. Que se dé un incremento del número de aportaciones realizadas por las asociaciones de mujeres en el CIM.
18.4. Apoyo, incluido el económico, a proyectos que emanen de las asociaciones de mujeres y/o grupos de asociaciones de mujeres.	FD	Posibilitar el acceso a los recursos públicos (económicos, materiales, humanos...) a las asociaciones de mujeres. Conceder a las asociaciones de mujeres apoyo económico para el desarrollo de proyectos.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Movimiento asociativo de mujeres	3. Que se pongan recursos públicos a disposición de las asociaciones de mujeres de manera estable, mediante registro de convenios o acuerdos realizados entre asociaciones y administraciones públicas para este fin.
18.5. Asesoramiento y formación de sistemas de autofinanciación.	FD	Orientar a las asociaciones de mujeres sobre posibles vías de autofinanciación que contribuyan a su fortalecimiento y autonomía.	Ayuntamientos Cabildo	Movimiento asociativo de mujeres	1. Que haya un mayor empoderamiento de las asociaciones de mujeres, mediante la participación al menos de un 60% de todas las asociaciones de mujeres en las acciones formativas.

18.6. Realización de Encuentros Comarcales o Insulares del Movimiento Asociativo de Mujeres.	FD	Mantener espacios de encuentro de participación y reflexión para el empoderamiento colectivo. Servir como espacio para transmitir a las distintas administraciones públicas, las demandas y necesidades de las asociaciones de mujeres.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Movimiento asociativo de mujeres	
19.1. Estudio para el análisis de la baja participación de mujeres, particularmente jóvenes, en las asociaciones de mujeres y en las acciones en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	P	Averiguar los obstáculos que tienen las mujeres, particularmente las mujeres jóvenes, para participar en las asociaciones de mujeres y en general en las actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Asociaciones de mujeres Mujeres jóvenes	
19.2. Asesoramiento en la elaboración de nuevas estrategias metodológicas y de comunicación, teniendo en cuenta el análisis realizado.	C	Fomentar la participación de las mujeres, en especial de las jóvenes, en el movimiento asociativo de mujeres.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo (CIADG)	Asociaciones de mujeres Mujeres jóvenes	1. Que se dé un aumento de las mujeres que se afilien en las distintas asociaciones, especialmente de mujeres de menos de 35 años. 2. Que se dé un aumento de la participación de mujeres en las actividades organizadas por las asociaciones de mujeres.

ACCIONES ESTRATÉGICAS COMPLEMENTARIAS AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
12.7. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre tratamiento de las mujeres en cargos de responsabilidad.	p	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamineto igualitario de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad en asociones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación	
12.8. Inclusión en el boletín del CIADG de un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a 'mujeres y participación social y política'	p	Visibilizar a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo (IASS)	Población en general	

PROGRAMA “MUJERES Y DEPORTE”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 13. Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 13.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 13.

1. Visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo.

2. Favorecer una práctica deportiva igualitaria.
3. Promover la puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los clubes y federaciones deportivas de Tenerife.
4. Apoyar a mujeres deportistas de élite.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

El Programa “Mujeres y deportes” no tiene proyectos.

PROGRAMA "MUJERES Y DEPORTE"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
13.1. Recogida de datos con la variable sexo en las inscripciones de participación en las diferentes modalidades deportivas ofertadas en las escuelas municipales.	C	Garantizar la recogida de datos desagregada para su uso en posteriores estudios o para programar actuaciones futuras en su caso.	Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
1.11/ 13.2. Estudio y análisis sobre los deportes ofertados en las escuelas municipales y participación por sexo en cada uno de ellos.	p	Conocer la participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas municipales para proyectar actuaciones futuras en su caso.	ULL FGULL Ayuntamientos Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
13.3. Formación en materia de igualdad al profesorado de educación física de los centros educativos.	P	Concienciar sobre desigualdades de género en el ámbito deportivo. Facilitar herramientas para que pongan en práctica una metodología didáctica no sexista y ejerzan una orientación deportiva igualitaria.	Ayuntamientos Cabildo	Profesorado de educación física	
1.12. / 13.4. Realización de un análisis con enfoque de género a partir de la recopilación de noticias de las secciones deportivas de medios de comunicación a nivel insular.	p	Visibilizar el tratamiento desigual del deporte femenino y masculino. Sensibilizar a profesionales de los medios sobre el tratamiento diferencial que se da en las noticias deportivas.	ULL FGULL Cabildo	Profesionales de medios de comunicación	
13.5. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre el tratamiento igualitario de hombres y mujeres deportistas.	p	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en el ámbito deportivo.	Cabildo	Profesionales de medios de comunicación	

13.6. Subvención a federaciones y clubes deportivos que fomenten la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.	FD	Apoyar a las federaciones y clubes deportivos que se comprometan con la igualdad de oportunidades.	Cabildo	Federaciones y clubes deportivos	
13.7. Inclusión en el boletín del CIADG de un apartado y/o hacer un número especial dedicado a 'mujeres y deporte'.	P	Visibilizar a mujeres del ámbito deportivo.	Cabildo (CIADG)	Población en general	
13.8. Inclusión de un espacio sobre igualdad en la formación dirigida a los equipos técnicos y directivos del ámbito del deporte.	P	Poner de manifiesto las discriminaciones que se dan en los deportes.	ACAGEDE Ayuntamientos Cabildo	Equipos técnicos y directivos de clubes y federaciones.	
13.9. Encuentros sobre 'Género y Deporte' (jornadas, seminarios, mesas redondas...)	FD	Reflexionar sobre la participación en la práctica y gestión deportiva de hombres y mujeres. Visibilizar a mujeres del ámbito deportivo.	ACAGEDE Ayuntamientos Cabildo	Profesionales del ámbito deportivo de entidades públicas y privadas Población interesada	
13.10. Elaboración de soportes publicitarios sobre 'deporte femenino' para exponer en las entidades comprometidas con el METV.	P	Visibilizar la presencia de mujeres deportistas.	ACAGEDE TITSA Ayuntamientos Cabildo	Población en general	
13.11. Patrocinio de mujeres deportistas y/o clubes deportivos femeninos, especialmente, en deportes donde se encuentren infrarrepresentadas.	P	Ofrecer apoyo a mujeres deportistas o clubes deportivos femeninos.	Entidades comprometidas con el METV Cabildo	Mujeres deportistas Clubes deportivos femeninos	
13.12. Formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en escuelas deportivas municipales y servicios de deportes.	P	Dar claves a monitoras/es deportivas/os sobre el ejercicio de una práctica deportiva igualitaria.	ACAGEDE ULL Ayuntamientos Cabildo	Monitorado deportivo	

13.13. Apoyo económico a mujeres que quieran formarse como entrenadoras o árbitras en las distintas modalidades deportivas.	P	Promover la figura de entrenadoras y árbitras en distintas modalidades deportivas.	ACAGEDE Cabildo	Mujeres	
---	---	--	--------------------	---------	--

PROGRAMA “PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN ADOLESCENTES Y JÓVENES”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 9. Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 9.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 9.

1. Prevenir las situaciones de violencia de género en la población joven.
2. Promover relaciones igualitarias entre la población joven.
3. Informar sobre cómo identificar los indicadores de violencia de género en la población adolescente y joven.

4. Dar a conocer los servicios y recursos existentes en materia de igualdad y violencia de género.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

El Programa “Prevención de las violencias de género en adolescentes y jóvenes” no tiene proyectos.

PROYECTO "SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INTERVENCIÓN"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.2. Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...).	FD	Prevenir actitudes sexistas en la población joven. Ofrecer a las y los jóvenes claves para identificar actitudes de control. Facilitar herramientas para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia género en la población adolescente y joven. Informar sobre los servicios y recursos.	Asociaciones de mujeres Asociación Hombres por la Igualdad Ayuntamientos Cabildo	Adolescentes y jóvenes Profesorado de secundaria Madres y Padres Orientadoras/es de centros educativos	
9.7. Asesoramiento especializado para prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones en la población adolescente y joven.	C	Ofrecer orientación a profesionales para la prevención de la violencia de género en la población adolescente y joven.	Ayuntamientos Cabildo (CIADG y CIADJ)	Profesionales que trabajan con población adolescente y joven	
9.9. Difusión y continuación de las actuaciones enmarcadas en el Programa enREDatesinmachismo.	C	Promover el conocimiento del Programa enREDatesinmachismo. Acercar a la población joven, a través de las redes, claves para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia de género.	Ayuntamientos Asociaciones de mujeres Cabildo	Población joven	
9.12. Formación en materia de prevención de la violencia de género destinada a hombres jóvenes.	P	Reflexionar sobre la (de)construcción de las relaciones de poder. Dar pautas para establecer relaciones igualitarias.	Asociación Hombres por la Igualdad Ayuntamientos Cabildo	Hombres jóvenes	

PROYECTO "LAS RELACIONES, MEJOR IGUALITARIAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.3. Asesoramiento afectivo-sexual con perspectiva de género.	C	Orientar en materia afectivo-sexual.	Ayuntamientos Cabildo (CIADJ)	Jóvenes	
9.4. Sensibilización y formación en materia de relaciones afectivo-sexuales.	C	Educar y sensibilizar para una vivencia de la sexualidad saludable, responsable, placentera y basada en decisiones personales.	Asociaciones de mujeres Asociación Hombres por la Igualdad Asociación Ayuntamientos Cabildo	Adolescentes y jóvenes	
9.11. Sensibilización, información y formación para la promoción de relaciones igualitarias a través de las redes sociales.	C	Prevenir actitudes sexistas y situaciones de violencia de género entre la población joven. Utilizar las redes sociales para motivar relaciones igualitarias.	FGULL Cabildo	Jóvenes Madres y padres Profesionales interesados Profesorado	
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.1. Estudio sobre las causas del aumento de las solicitudes de atención de las mujeres menores en los recursos de violencia de género de la Red del IASS.	P	Conocer porqué hay un aumento de mujeres menores que solicitan atención en recursos especializados en violencia de género en la isla de Tenerife.	FGULL ULL Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Instituciones, entidades y población interesada	1. Atendiendo al enunciado del problema, el impacto deseado debería ser que disminuya la solicitud de asistencia por parte de mujeres menores en los recursos gestionados por el IASS. Sin embargo, será necesario esperar a los resultados que arroje el estudio indicado en la

					<p>acción 9.1. para conocer los motivos del aumento de las citadas solicitudes, ya que se desconoce si se debe a un mayor conocimiento de los recursos y servicios, a una mayor y mejor identificación de los indicadores de violencia de género o a un aumento de las situaciones de violencia de género. Por lo tanto, en el caso de que el aumento se deba a los dos primeros motivos mencionados el problema dejaría de ser entendido como tal, ya que pasaría a ser que “las mujeres jóvenes están sufriendo situaciones de violencia de género y se reconocen como mujeres que viven una situación de violencia de género”.</p>
<p>1.8./9.10. Estudio sobre redes sociales y sexismo entre la población joven.</p>	<p>P</p>	<p>Identificar la existencia de conductas sexistas entre la población joven para proyectar futuras intervenciones. Conocer si los agentes socializadores relacionados con población juvenil identifican las conductas de riesgo de violencia de género.</p>	<p>FGULL ULL Cabildo</p>	<p>Comunidad educativa</p>	

PROGRAMA

“PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 9. Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos.
- Problema 10. Las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (atendidas en la Red del IASS) se encuentran en graves dificultades económicas.
- Problema 17. Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 9.

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

Problema 10.

1. Las mujeres en situación de violencia de género suelen sufrir aislamiento social, lo que dificulta su (re)inserción.

2. En ocasiones, el daño psicológico y/o físico de estas mujeres es tal que impide su adecuado desarrollo personal y laboral.
3. El agresor ejerce control económico, incluso, de los ingresos propios de la mujer.
4. Un alto índice de mujeres atendidas en la red del IASS tienen una baja cualificación profesional.

Problema 17.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 9.

1. Prevenir las situaciones de violencia de género en la población joven.
2. Promover relaciones igualitarias entre la población joven.
3. Informar sobre cómo identificar los indicadores de violencia de género en la población adolescente y joven.

4. Dar a conocer los servicios y recursos existentes en materia de igualdad y violencia de género.

Problema 10.

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

Problema 17.

1. Reforzar la intervención en algunas de las manifestaciones de violencia machista.
2. Fortalecer y/o crear canales para mejorar la coordinación entre las entidades que atienden a la violencia de género.
3. Sensibilizar e informar sobre las diferentes expresiones de la violencia contra las mujeres.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Prevención de las violencias de género en adolescentes y jóvenes”.
- Proyecto “Prevención de las violencias de género en entornos educativos”.
- Proyecto “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales”.
- Proyecto “Servicios para la atención a las violencias de género”.
- Proyecto “Apoyo a la empleabilidad de mujeres en situación de violencia de género”.

PROYECTO "PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ENTORNOS LABORALES"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
17.3. Apoyo y orientación para la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo y acoso sexual en entornos laborales públicos y privados.	C	Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención y atención en situaciones de acoso.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Entidades públicas y privadas	
17.4. Sensibilización, información y formación en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	FD	Abarcar el tratamiento de las agresiones sexuales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de la violencia de género. Mostrar indicadores para la detección de las diferentes expresiones de las agresiones sexuales, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ofrecer información sobre los recursos y servicios en materia de agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Asociaciones de mujeres Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO IASS (UOVG) Cabildo	Trabajadoras/es Delegados/as sindicales Profesionales de recursos humanos Profesionales de recursos de violencia de género Población en general	
17.8. Formación especializada para quienes atienden en los entornos laborales públicos y privados situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	P	Ofrecer una atención especializada y eficaz ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los entornos laborales.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO IASS (UOVG) Cabildo	Personal de entidades y empresas públicas y privadas	

17.9. Atención especializada a mujeres en situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para su atención en el ámbito laboral.	C	Atender e intervenir sobre las situaciones de violencia de género por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres	
17.10. Asesoramiento especializado para los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para su atención en el entorno laboral.	C	Orientar e informar sobre las actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en entornos laborales.	Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo (CIADG)	Mujeres Personal de entidades y empresas públicas y privadas que atienden en los entornos laborales situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	

PROYECTO "SERVICIOS PARA LA ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.14. Atención especializada a través del Servicio Insular de la Mujer.	C	Ofrecer intervención multidisciplinar especializada a víctimas de violencia de género. Brindar una atención personalizada a las víctimas de agresiones sexuales.	IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres y menores en situación de violencia de género	
10.7. Ayudas económicas de emergencia para víctimas de violencia de género.	C	Dar cobertura de necesidades económicas en situación de emergencia.	IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género	

10.8. Acogimiento residencial para víctimas de violencia de género.	C	Ofrecer recursos alojativos para víctimas de violencia de género y personas a cargo (DEMA-CAI, Casas de Acogida y Pisos Tutelados).	IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género	
17.1. Apoyo a los ayuntamientos para el desarrollo de acciones de prevención en materia de violencia de género a través de la sensibilización y formación adaptada a cada uno de los siguientes grupos: centros de salud, policía local, comunidad educativa, asociaciones, medios de comunicación local y población en general.	FD	Aportar medios para el desarrollo de acciones de prevención en materia de violencia de género en el ámbito municipal.	IASS (UOVG) Cabildo	Ayuntamientos	
17.7. Diseño e implementación de protocolos de actuación coordinada en materia de intervención en situaciones de violencia de género.	P	Establecer líneas de actuación común en materia de intervención de la violencia de género entre las distintas entidades que atienden a mujeres en esta situación.	Asociaciones de mujeres ONG Ayuntamientos IASS (UOVG) Otras entidades que atiendan a mujeres en situación de violencia de género Cabildo	Entidades que estén vinculadas al protocolo de actuación de	
17.13. Intervención psicológica con hijos e hijas menores de mujeres en situación de violencia de género.	C	Prestar ayuda psicológica para la superación de secuelas de la violencia de género.	IASS (UOVG) Cabildo	Menores en situación de violencia de género	
17.15. Apoyo a los ayuntamientos en los que se encuentran las sedes del Servicio de apoyo a la Mujer.	C	Dotar de ayuda económica a los ayuntamientos para costear gastos de mantenimiento de las oficinas. Subvencionar a los Ayuntamientos para apoyar al servicio de intervención psicológica con el fin de reducir las listas de espera.	IASS (UOVG) Cabildo	Ayuntamientos	

ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
10.2. Información sobre la normativa a las entidades competentes en materia de viviendas sociales.	p	Informar sobre la normativa vigente relacionada con el acceso de mujeres en situación de violencia de género a una vivienda social.	Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Equipos de profesionales que trabajen en el ámbito de vivienda pública	
17.6. Creación de un instrumento común de recogida de información en los servicios y recursos que atiendan a mujeres en las distintas manifestaciones de violencia de género.	p	Unificar criterios para la recogida de datos cuantitativos y cualitativos. Recabar información a nivel insular sobre las distintas manifestaciones de la violencia de género.	Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Ayuntamientos IASS (UOVG)	

PROYECTO "APOYO A LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
10.1. Inclusión como criterio de priorización en el acceso a las escuelas infantiles de titularidad pública, ludotecas, comedores... la situación de violencia de género.	p	Garantizar el acceso de los y las menores a escuelas infantiles, comedores, ludotecas... de gestión pública. Facilitar la (re)inserción socio laboral de estas mujeres.	Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género	
10.3. Apoyo para la formación de mujeres en situación de violencia de género.	C	Proporcionar una ayuda económica a mujeres en situación de violencia de género para que mejoren su formación.	Radio Ecça FGULL IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género	

10.4. Formación para el desarrollo del potencial personal de mujeres que sufren o han sufrido situaciones de violencia de género.	FD	Crear un espacio para el desarrollo personal y grupal de las mujeres participantes. Eleva y fortalece la autoestima de las mujeres para su mejor incorporación a los distintos espacios de la vida pública.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género	
10.6. Itinerarios personalizados de inserción dirigidos a mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género.	C	Promover la participación de mujeres en situación de violencia de género en itinerarios personalizados de inserción en recursos que ya los ofrecen.	Cruz Roja Ataretaco Afedes Radio ECCA Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género	
10.9. Establecimiento de convenios con empresas para la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género.	FD	Favorecer la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género. Promover la autonomía personal y económica de mujeres en situación de violencia de género.	IASS (UOVG) Cabildo	Mujeres en situación de violencia de género	

ACCIONES ESTRATÉGICAS COMPLEMENTARIAS AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.13. Convocatoria de premios a proyectos presentados por jóvenes para la prevención de la violencia de género.	FD	Financiar los proyectos premiados. Incentivar la implicación y participación de colectivos de jóvenes en la problemática social de la violencia de género.	Ayuntamientos Cabildo	Asociaciones juveniles Alumnado de centros educativos Alumnado de la universidad	
17.2. Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...).	p	Prevenir actitudes sexistas en el conjunto de la población. Ofrecer información a hombres y mujeres de los indicadores para la identificación de la violencia de género en todas sus manifestaciones. Informar sobre los servicios y recursos.	Asociaciones de mujeres Asociación de Hombres por la Igualdad Ayuntamientos Cabildo	Hombres y mujeres Personal de empresas y entidades sin ánimo de lucro	
17.5. Campaña de sensibilización en violencia de género con intervenciones focalizadas en diferentes espacios (grandes superficies, teatros, cines, áreas deportivas...).	FD	Sensibilizar sobre la violencia de género como un problema social que afecta a hombres y a mujeres. Incidir en que la erradicación de la violencia de género requiere del compromiso personal y colectivo.	Asociaciones de mujeres Asociación de Hombres por la Igualdad Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Hombres y mujeres	

PROGRAMA

“MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y GÉNERO”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 11. Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...
- Problema 12. Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.
- Problema 13. Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo.
- Problema 17. Insuficiencia de las actuaciones de prevención e intervención en algunas de las situaciones de violencia de género en la Isla de Tenerife.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 11.

1. Se hace un uso sexista y androcéntrico del lenguaje y se presentan en los medios de comunicación y en los productos culturales los modelos de mujeres y de hombres en el marco de lo que se ha establecido como 'norma'.

Problema 12.

2. La existencia de barreras invisibles dificultan el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad y poder.

Problema 13.

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

Problema 17.

Se actúa sobre el efecto 4. Normalización de la violencia machista en los medios de comunicación social por el tratamiento que en ocasiones se realiza de los comportamientos sexistas y la representación e imagen que se transmite de las mujeres.

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 11.

1. Contribuir a la (de)construcción de los roles y estereotipos de género.

Problema 12.

1. Incentivar a las mujeres a participar de manera activa en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.
3. Hacer visibles y dar valor a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad.

Problema 13.

1. Visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo.
2. Favorecer una práctica deportiva igualitaria.

Problema 17.

4. Promover un trato adecuado de las noticias relacionadas con la violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación social.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Comunicación en Clave de G”.
- Proyecto “Comunicando en Clave de G”.

PROYECTO "COMUNICACIÓN EN CLAVE DE G"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
12.7. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre el tratamiento de las mujeres en cargos de responsabilidad.	p	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.	Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación	
1.12./13.4. Realización de un análisis con enfoque de género a partir de la recopilación de noticias de las secciones deportivas de medios de comunicación a nivel insular.	p	Visibilizar el tratamiento desigual del deporte femenino y masculino. Sensibilizar a profesionales de los medios sobre el tratamiento diferencial que se da en las noticias deportivas.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación	
13.5. Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación sobre el tratamiento igualitario de hombres y mujeres deportistas.	P	Ofrecer indicaciones para garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en el ámbito deportivo.	Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación	
17.11. Revisión y recopilación de materiales dirigidos a los medios de comunicación sobre el tratamiento de la violencia de género.	P	Garantizar un tratamiento adecuado de las noticias sobre todas las manifestaciones de violencia hacia las mujeres.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación	

PROYECTO "COMUNICANDO EN CLAVE DE G"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
11.9. Jornadas dirigidas a personas que se forman o trabajan en medios de comunicación para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional.	p	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a alumnado, profesorado y profesionales de los medios de comunicación.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación	
11.10. Formación a personas que trabajan en agencias de publicidad o estudiantes de ramas vinculadas al marketing y la publicidad para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional.	p	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a estudiantes, profesorado y profesionales del sector de la publicidad.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de agencias de publicidad Alumnado de estudios relacionados con la publicidad	
17.12. Jornadas dirigidas a personas que se forman o trabajan en medios de comunicación para la inclusión de la perspectiva de género en su actividad profesional incidiendo en el adecuado tratamiento de las noticias sobre violencia hacia las mujeres.	p	Ofrecer formación para la inclusión de la perspectiva de género a alumnado, profesorado y profesionales de los medios de comunicación.	FGULL ULL Cabildo	Profesionales de los medios de comunicación Alumnado de estudios relacionados con los medios de comunicación	

PROGRAMA

“REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPRESARIADO”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 2. Infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado.
- Problema 15. Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de las mujeres (brecha digital de género).

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 2.

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

Problema 15.

2. La socialización diferencial de género fomenta la utilización desigual de las TIC, ya que favorece su uso en los hombres, al vincularlos a temas técnicos, mientras que en las mujeres lo limita.

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 2.

1. Empoderar a las empresarias y a las emprendedoras.

2. Visibilizar a las empresarias de la Isla dándole valor al trabajo que realizan.
3. Promover la creación de áreas de igualdad en las organizaciones empresariales.
4. Apoyar a las asociaciones de mujeres empresarias.
5. Contribuir a la reducción de la brecha digital de género.

Problema 15.

3. Incorporar el uso y manejo de las TIC para el desarrollo profesional de las mujeres.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Empoderamiento de las mujeres empresarias y emprendedoras”.
- Proyecto “Visibilización de las mujeres emprendedoras y empresarias”.

PROYECTO "EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
2.1. Puesta en marcha de actuaciones en los proyectos de emprendimiento que atiendan a las necesidades y demandas de las mujeres.	P	Motivar a mujeres hacia el emprendimiento.	Asociación de Mujeres MUTE CEOE FGULL Afedes Ayuntamientos Cabildo	Empresarias de entornos rurales y urbanos	
2.2. Formación para la mejora de las competencias empresariales, incluyendo las TICs.	P	Proporcionar a las empresarias estrategias para la mejora de su negocio.	Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco FGULL CEOE Ayuntamientos Cabildo	Empresarias de entornos rurales y urbanos	
2.3. Itinerarios personalizados de emprendimiento para mujeres, incluyendo las TICs.	P	Acompañar a emprendedoras durante el proceso de diseño, creación y consolidación del proyecto empresarial.	Asociación de Mujeres MUTE FGULL Afedes CEOE Ayuntamientos Cabildo	Empresarias de entornos rurales y urbanos	3. Que se motive la presencia de las empresarias y las emprendedoras de la Isla en las redes sociales.

2.4. Formación sobre habilidades empresariales a mujeres que participen en proyectos de emprendimiento.	P	Empoderar a las futuras empresarias.	Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco FGULL CEOE Ayuntamientos Cabildo	Empresarias de entornos rurales y urbanos	
15.5. Formación dirigida a mujeres profesionales, empresarias y políticas para motivar su presencia en internet. AE Complementaria: 15.4. Encuentros "Género, Mujeres y TICs".	P	Estimular la visibilidad y presencia en la red de las mujeres que participen en la formación.	Cabildo	Mujeres profesionales Empresarias Políticas	1. Que aumente y/o mejore la presencia en la red de las mujeres de ámbito rural y urbano que participen en las acciones propuestas.
ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROYECTO					
2.5. Encuentros protagonizados por empresarias en distintos formatos (mesas redondas, entrevistas, charlas...).	FD	Compartir experiencias y buenas prácticas. Favorecer el empoderamiento colectivo de las empresarias. Visibilizar las aportaciones de las mujeres en el tejido empresarial Visibilizar las trayectorias profesionales de empresarias de la Isla. Mostrar referentes femeninos del tejido empresarial insular.	Asociación de Mujeres MUTE Femete Fepeco FGULL CEOE Ayuntamientos Cabildo	Empresariado Emprendedoras Organizaciones empresariales Población interesada	1. Que como mínimo se realice una acción anual dirigida al empoderamiento de las empresarias y las emprendedoras.

PROYECTO "VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
2.6. Creación de un canal on-line que facilite la difusión de las acciones relacionadas con las empresarias.	P	Difundir las diferentes acciones de promoción del emprendimiento de mujeres y de valoración de las empresarias.	Ayuntamientos Cabildo	Población interesada	1. Que como mínimo se realice una acción anual dirigida al empoderamiento de las empresarias y las emprendedoras. 3. Que se motive la presencia de las empresarias y las emprendedoras de la Isla en las redes sociales.
2.7. Inclusión del canal on-line en las web de las entidades comprometidas con el METV que estén vinculadas al mundo empresarial.	P	Visibilizar la presencia de mujeres en el tejido empresarial. Sensibilizar sobre las aportaciones de las mujeres en el tejido empresarial.	Entidades comprometidas con el METV	Empresariado Población interesada	
2.8. Elaboración de soportes publicitarios sobre "empresariado femenino" para exponer en las entidades comprometidas con el METV.	P	Visibilizar la presencia de empresarias en el territorio insular.	TITSA Femete Fepeco CEOE Ayuntamientos Cabildo	Población en general	
2.9. Inclusión en el boletín del CIIADG un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a 'mujeres y mundo empresarial' (CIIADG).	P	Visibilizar y dar a conocer a empresarias como referentes para otras mujeres emprendedoras.	Cabildo (CIIADG)	Población en general	

PROGRAMA “MUJERES Y TECNOLOGÍAS”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 7. Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica.
- Problema 8. Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud.
- Problema 15. Dificultad en el acceso y manejo de las TIC por parte de las mujeres (brecha digital de género).

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 7.

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

Problema 8.

1. La socialización diferencial de género influye en las decisiones respecto a la formación y desarrollo de la carrera profesional, generando que los hombres perciban en menor medida algunas profesiones sociales, jurídicas y de la salud como una opción.
2. Existen sesgos de género en los servicios de orientación de los entornos educativos.

3. Los procesos de selección de personal no son objetivos y están mediatizados por los estereotipos y roles de género produciendo, en ocasiones, que las profesiones de estas ramas no sean elegidas por hombres aunque tengan vocación.

Problema 15.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 7.

1. Visibilizar y valorar las aportaciones de las mujeres en ramas técnicas.
2. Promover actitudes proactivas en mujeres hacia los estudios y profesiones de ramas técnicas.
3. Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.
5. Contribuir a la reducción de la brecha digital de género.

Problema 8.

1. Promover actitudes proactivas en hombres hacia los estudios y profesiones vinculadas al cuidado y atención social.
2. Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.

Problema 15.

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

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “En las tecnologías, mejor con ellas”.
- Proyecto “Hacia la diversificación profesional”.
- Proyecto “La presencia digital, mejor compartida”.

PROYECTO "EN LAS TECNOLOGÍAS, MEJOR CON ELLAS"					
FASE 1. ESTUDIO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.7./7.8. Estudio comparativo sobre el abandono de mujeres y hombres en los estudios de ramas técnicas.	p	Conocer datos cuantitativos sobre los índices de mantenimiento y abandono de los estudios de ramas técnicas. Conocer las causas del abandono de mujeres y hombres.	FGULL ULL Cabildo	Instituciones y profesionales relacionados con la enseñanza	
FASE 2. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
7.10. Sensibilización y formación al profesorado universitario de las ramas técnicas.	p	Sensibilizar, concienciar y formar al profesorado universitario incidiendo en las dificultades con las que se encuentran las alumnas durante la realización de los estudios y en el acceso y mantenimiento en el empleo.	ULL Cabildo	Profesorado universitario	
7.6. Encuentros entre alumnado y mujeres profesionales de ramas técnicas.	FD	Visibilizar a mujeres que desempeñan profesiones de la rama técnica. Mostrar referentes femeninos al alumnado de ramas técnicas. Promover la creación de redes de mujeres tecnólogas.	Femete Fepeco ULL Ayuntamientos Cabildo	Alumnado de ramas técnicas Tecnólogas y científicas	

FASE 3. APOYO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
7.7. Apoyo dirigido al alumnado femenino que cursa grados técnicos como medida preventiva de abandono de los estudios.	p	Evitar el abandono de las alumnas que cursan grados técnicos.	ULL Cabildo	Alumnado femenino de grados técnicos	
7.12. Convenios de colaboración con empresas de ramas técnicas para prácticas de alumnas.	FD	Facilitar la adquisición de experiencia práctica de las alumnas de ramas técnicas. Motivar la contratación de mujeres en ramas técnicas.	Femete Fepeco FGULL ULL Cabildo	Alumnas de ramas técnicas	

PROYECTO "HACIA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL" (GIRL'S DAY)					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
7.5./8.5. Recopilación y difusión de materiales sobre orientación profesional con enfoque de género.	p	Aportar pautas que garanticen una orientación educativa igualitaria. Informar sobre las opciones de estudio atendiendo a la socialización diferencial de género.	Ayuntamientos Cabildo	Orientadoras/es de centros educativos	

7.3./8.3. Formación en igualdad de género dirigida a la comunidad educativa.	FD	Sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estimular el incremento de mujeres en estudios de ramas técnicas.	ULL Ayuntamientos Cabildo	Profesorado, en especial de Bachillerato y Formación Profesional Alumnado Madres y padres Orientadoras/es de centros educativos	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
7.4./8.4. Campaña de sensibilización para la elección vocacional igualitaria incluyendo el uso de las TIC.	P	Dar claves para una orientación y motivación vocacional libre de sesgos de género. Potenciar la elección de estudios técnicos entre el alumnado femenino.	Ayuntamientos Cabildo	Casas de Juventud Profesorado Alumnado Madres y padres Orientadoras/es de centros educativos	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
7.9. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de la rama técnica donde exista infrarrepresentación femenina.	P	Facilitar entre las alumnas el conocimiento práctico de profesiones relacionadas con la rama técnica. Promover la diversificación profesional de las mujeres.	Cabildo	Alumnado femenino de 2º y 3º de ESO	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
8.6. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de las ramas tradicionalmente feminizadas, donde exista infrarrepresentación masculina.	P	Facilitar el conocimiento práctico de profesiones históricamente feminizadas.	Cabildo	Alumnado masculino de 2º y 3º de ESO	1. Que aumente la presencia de alumnos en los Grados de Enfermería (Ciencias de la Salud), Trabajo Social (Ciencias Sociales) y Relaciones Laborales (Ciencias Jurídicas).

7.11. Celebración de Campamentos para la elección académica.	P	Motivar a las alumnas hacia la elección de estudios de la rama técnica.	Femete Fepeco FGULL ULL Cabildo	f Alumnas de 2º y 3º de ES	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
8.7. Celebración de Campamentos para la elección académica.	P	Vivenciar el desarrollo de tareas de cuidado realizando actividades vinculadas a profesiones del ámbito social y sanitario.	Cruz Roja Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Quirón FGULL ULL Cabildo	Alumnos de 2º y 3º de ES	1. Que aumente la presencia de alumnos en los Grados de Enfermería (Ciencias de la Salud), Trabajo Social (Ciencias Sociales) y Relaciones Laborales (Ciencias Jurídicas).

PROYECTO "LA PRESENCIA DIGITAL, MEJOR COMPARTIDA"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
15.1. Formación en alfabetización y especialización tecnológica.	P	Formar a mujeres que residan en el ámbito rural y urbano en el uso y manejo de las TIC.	Asociaciones de mujeres Femete Ayuntamientos Cabildo	Mujeres de ámbito rural y urbano	1. Que aumente y/o mejore la presencia en la red de las mujeres de ámbito rural y urbano que participen en las acciones propuestas.

15.2. Apoyo económico a las asociaciones de mujeres para la adquisición de material informático y conexión a la red.	P	Facilitar la adquisición de equipos informáticos a las asociaciones de mujeres. Promover el uso de la red de internet entre las asociaciones de mujeres.	Cabildo	Asociaciones de mujeres	
15.3. Formación a las asociaciones de mujeres para crear páginas web, blogs y/o perfiles en redes sociales.	P	Habilitar a las asociaciones de mujeres para su proyección en las redes. Potenciar el trabajo en red del tejido asociativo de mujeres introduciendo el uso de las TIC. Estimular la presencia en la red de las asociaciones de mujeres.	Asociaciones de mujeres Cabildo	Mujeres asociadas a asociaciones de mujeres	

ACCIONES COMPLEMENTARIAS AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
11.18. Difusión y muestra de la "Exposición de mujeres científicas y tecnólogas"	FD	Mostrar referentes femeninos en ámbitos tradicionalmente masculinizados. Reconocer las aportaciones de las mujeres en la construcción del conocimiento científico-tecnológico.	Asociaciones de mujeres FGULL Cabildo	Población en general	
15.4. Encuentros "Género, Mujeres y TICs".	P	Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la sociedad de la información. Reflexionar sobre la importancia de tener presencia en la red.	Femete Ayuntamientos Cabildo	Población en general	

PROGRAMA

“CENTROS EDUCATIVOS POR LA IGUALDAD”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 7. Baja representación de las mujeres en estudios de la rama técnica.
- Problema 8. Baja representación de los hombres en estudios de las ramas de Ciencias Sociales, Jurídicas y Ciencias de la Salud.
- Problema 9. Aumento destacable de mujeres menores de edad que solicitan atención en recursos.
- Problema 12. Menor representación de mujeres en las Asociaciones Administrativo-Políticas y en las Organizaciones Empresariales, con especial incidencia en los cargos de máxima responsabilidad.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 7.

1. La socialización diferencial de género influye en las decisiones respecto a la formación y desarrollo de carrera profesional, alejando a las mujeres de la rama técnica.
2. Existen sesgos de género en los servicios de orientación de los entornos educativos.

Problema 8.

1. La socialización diferencial de género influye en las decisiones respecto a la formación y desarrollo de la carrera profesional, generando que los hombres perciban en menor medida algunas profesiones sociales, jurídicas y de la salud como una opción.
2. Existen sesgos de género en los servicios de orientación de los entornos educativos.

Problema 9.

5. No existen protocolos específicos de actuación ante casos de violencia de género en los centros educativos.

Problema 12.

1. El proceso de socialización diferencial de género mantiene el reparto sexual del trabajo y refuerza la división entre el espacio público-masculino y el espacio privado-femenino.

Actúa también sobre el efecto 3: Escasez de referentes femeninos que implica que las mujeres no se identifiquen con el ejercicio del poder.

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 7.

2. Promover actitudes proactivas en mujeres hacia los estudios y profesiones de ramas técnicas.
3. Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.
4. Motivar la creación de escuelas coeducativas.

Problema 8.

2. Favorecer la elección vocacional libre de sesgos de género.
3. Motivar la creación de escuelas coeducativas.

Problema 9.

1. Prevenir las situaciones de violencia de género en la población joven.

Problema 12.

1. Incentivar a las mujeres a participar de manera activa en las asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.

3. Hacer visibles y dar valor a las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad.

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

El Programa “Centro educativos por la igualdad” no tiene proyectos.

PROGRAMA "CENTROS EDUCATIVOS POR LA IGUALDAD"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
7.1./8.1. Asesoramiento a grupos de trabajo de profesionales de la educación para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en intervención coeducativa en el medio escolar.	C	Asesorar y orientar a los centros educativos que quieran incorporar en el proyecto educativo de centro o en la Programación Anual la intervención coeducativa. Facilitar orientación a los centros educativos que quieran poner en marcha actuaciones que favorezcan la igualdad entre ambos sexos.	Cabildo (CIADG)	Centros educativos	
7.2./8.2. Creación de un premio a escuelas coeducativas.	P	Incentivar a los centros educativos para que elaboren y pongan en marcha acciones de coeducación.	Ayuntamientos Cabildo	Centros educativos	
7.3./8.3. Formación en igualdad de género dirigida a la comunidad educativa.	FD	Sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estimular el incremento de mujeres en estudios de ramas técnicas.	ULL Ayuntamientos Cabildo	Profesorado, en especial de Bachillerato y Formación Profesional Alumnado Madres y padres Orientadoras/es de centros educativos	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
9.5. Apoyo y orientación para la elaboración de un protocolo para la prevención de la violencia de género en el entorno educativo.	P	Asesorar para la elaboración de instrumentos de actuación que favorezcan la prevención de la violencia de género en los centros educativos.	Ayuntamientos Cabildo	Centros educativos	

9.6. Elaboración del protocolo de acoso escolar on-line, incorporando de manera diferenciada la violencia de género.	P	Ofrecer una herramienta a los centros escolares para gestionar de manera efectiva los casos de acoso escolar online.	FGULL Cabildo	Centros educativos	
9.7. Asesoramiento especializado para prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones en la población adolescente y joven.	C	Ofrecer orientación a profesionales para la prevención de la violencia de género en la población adolescente y joven.	Ayuntamientos Cabildo (CIADG y CIADJ)	Profesionales que trabajan con población adolescente y joven	
9.8. Formación en materia de igualdad y violencia de género a: Profesorado de la Facultad de Educación, Alumnado del Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas y Alumnado de cursos de postgrado de la Facultad de Educación.	FD	Sensibilizar y concienciar de la necesidad de incluir la perspectiva de género en la práctica docente. Aportar estrategias y recursos formativos en materia de igualdad y violencia de género para aplicar en espacios socioeducativos con población de distintas edades.	ULL Cabildo	Profesorado universitario Alumnado de estudios relacionados con la educación	
9.11. Sensibilización, información y formación para la promoción de relaciones igualitarias a través de las redes sociales.	C	Prevenir actitudes sexistas y situaciones de violencia de género entre la población joven. Utilizar las redes sociales para motivar relaciones igualitarias.	FGULL Cabildo	Jóvenes Madres y padres Profesionales interesados Profesorado	
12.2. Confección de materiales para la visibilización de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados en el ámbito administrativo-político y en las organizaciones empresariales (DVD, folletos, cuadernillos, exposiciones...)	P	Visibilizar a mujeres que han formado y forman parte del poder político. Dar a conocer referentes de mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.	CEOE Partido socialista Izquierda Unida Partido Popular USO-Canarias CCOO Ayuntamientos Cabildo	Centros educativos Población en general	

12.11. Realización de actividades formativas sobre habilidades y actitudes, entre otras cosas, para el liderazgo, para hablar en público, empoderamiento personal, autoafirmación y asertividad.	FD	Facilitar el aprendizaje de habilidades y actitudes para el empoderamiento personal y colectivo.	Cabildo	Niñas Mujeres jóvenes Casas de Juventud Centros educativos	
--	----	--	---------	---	--

PROYECTOS COMPLEMENTARIOS					
PROYECTO 'SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INTERVENCIÓN'					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
9.2. Sensibilización y/o formación (talleres, festivales, premios, cuentacuentos, cortos...).	FD	Prevenir actitudes sexistas en la población joven. Ofrecer a las y los jóvenes claves para identificar actitudes de control. Facilitar herramientas para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia género en la población adolescente y joven. Informar sobre los servicios y recursos.	Asociaciones de mujeres Asociación Hombres por la Igualdad Ayuntamientos Cabildo	Adolescentes y jóvenes Profesorado de secundaria Madres y Padres Orientadoras/es de centros educativos	
9.7. Asesoramiento especializado para prevenir la violencia de género en todas sus manifestaciones en la población adolescente y joven.	C	Ofrecer orientación a profesionales para la prevención de la violencia de género en la población adolescente y joven.	Ayuntamientos Cabildo (CIADG y CIADJ)	Profesionales que trabajan con población adolescente y joven	
9.12. Formación en materia de prevención de la violencia de género destinada a hombres jóvenes.	P	Reflexionar sobre la (de)construcción de las relaciones de poder. Dar pautas para establecer relaciones igualitarias.	Asociación Hombres por la igualdad Ayuntamientos Cabildo	Hombres jóvenes	

9.9. Difusión y continuación de las actuaciones enmarcadas en el Programa enREDatesinmachismo.	C	Promover el conocimiento del Programa enREDatesinmachismo. Acercar a la población joven, a través de las redes, claves para identificar actitudes sexistas y situaciones de violencia de género.	Ayuntamientos Asociaciones de mujeres Cabildo	Población joven	
PROYECTO "HACIA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL" (GIRL'S DAY)					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
7.5./8.5. Recopilación y difusión de materiales sobre orientación profesional con enfoque de género.	P	Aportar pautas que garanticen una orientación educativa igualitaria. Informar sobre las opciones de estudio atendiendo a la socialización diferencial de género.	Ayuntamientos Cabildo	Orientadoras/es de centros educativos	
7.3./8.3. Formación en igualdad de género dirigida a la comunidad educativa.	FD	Sensibilizar, concienciar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estimular el incremento de mujeres en estudios de ramas técnicas.	ULL Ayuntamientos Cabildo	Profesorado, en especial de Bachillerato y Formación Profesional Alumnado Madres y padres Orientadoras/es de centros educativos	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
7.4./8.4. Campaña de sensibilización para la elección vocacional igualitaria incluyendo el uso de las TIC.	P	Dar claves para una orientación y motivación vocacional libre de sesgos de género. Potenciar la elección de estudios técnicos entre el alumnado femenino.	Ayuntamientos Cabildo	Casas de Juventud Profesorado Alumnado Madres y padres Orientadoras/es de centros educativos	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.

7.9. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de la rama técnica donde exista infrarrepresentación femenina.	P	Facilitar entre las alumnas el conocimiento práctico de profesiones relacionadas con la rama técnica. Promover la diversificación profesional de las mujeres.	Cabildo	Alumnado femenino de 2º y 3º de ESO	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
8.6. Visitas a Ciclos de Formación Profesional de las ramas tradicionalmente feminizadas, donde exista infrarrepresentación masculina.	P	Facilitar el conocimiento práctico de profesiones históricamente feminizadas.	Cabildo	Alumnado masculino de 2º y 3º de ESO	1. Que aumente la presencia de alumnos en los Grados de Enfermería (Ciencias de la Salud), Trabajo Social (Ciencias Sociales) y Relaciones Laborales (Ciencias Jurídicas).
7.11. Celebración de Campamentos para la elección académica.	P	Motivar a las alumnas hacia la elección de estudios de la rama técnica.	Femete Fepeco FGULL ULL Cabildo	f Alumnas de 2º y 3º de ES	1. Que aumente la elección de estudios de ramas técnicas entre las alumnas de secundaria.
8.7. Celebración de Campamentos para la elección académica.	P	Vivenciar el desarrollo de tareas de cuidado realizando actividades vinculadas a profesiones del ámbito social y sanitario.	Cruz Roja Coordinadora de personas con discapacidad física Mcapaz Quirón FGULL ULL Cabildo	Alumnos de 2º y 3º de ES	1. Que aumente la presencia de alumnos en los Grados de Enfermería (Ciencias de la Salud), Trabajo Social (Ciencias Sociales) y Relaciones Laborales (Ciencias Jurídicas).

PROGRAMA “LA CULTURA, MEJOR IGUALITARIA”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 11. Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 11.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

3. Definir acciones que incidan sobre las desigualdades de género que se desprendan de los estudios.

Problema 11.

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

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Visibilización de las mujeres en la cultura”
- Proyecto “Contágate de igualdad”.

PROYECTO "VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CULTURA"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.14. Estudio sobre la situación y posición de las mujeres en la industria cultural.	p	Generar información sobre la producción, creación y consumo de cultura de mujeres y hombres.	FGULL ULL Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	Entidades interesadas Población en general	
11.4. Creación de un listado de mujeres creadoras y productoras de cultura en sus diferentes modalidades.	P	Visibilizar y promocionar a las mujeres creadoras y productoras de cultura. Facilitar el conocimiento de mujeres creadoras y productoras de cultura por parte de posibles entidades interesadas en su contratación.	Ayuntamientos Cabildo	Mujeres creadoras y productoras de cultura en sus diferentes manifestaciones	
11.5. Inclusión de la perspectiva de género en las programaciones culturales anuales de las administraciones locales.	C	Promover que en las programaciones culturales que se desarrollan desde los ayuntamientos se incluya el enfoque de género.	Ayuntamientos Cabildo	Población en general	
11.7. Exposición de productos culturales creados por mujeres.	FD	Promocionar a mujeres creadoras de productos culturales.	Ayuntamientos Cabildo	Mujeres creadoras Población interesada	
11.8. Creación de un distintivo para el reconocimiento de actos culturales que integren como principio la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	P	Incentivar el desarrollo de actos culturales que favorezcan la igualdad. Reconocer a las entidades y empresas que producen y gestionan productos culturales comprometidas con la igualdad.	Ayuntamientos Cabildo	Entidades públicas que desarrollen acciones culturales Empresas culturales	

11.11. Concurso de creación de productos culturales.	FD	Premiar la creación de productos culturales que cuestionen la socialización diferencial de género.	Cabildo	Alumnado de ciclos relacionados con la creación de productos culturales Creadoras/es culturales	
11.12. Difusión y muestra de la “Exposición de escritoras canarias”.	C	Conocer y valorar la literatura escrita por mujeres canarias. Crear espacios de reflexión en torno a las desigualdades de género a partir de la obra de escritoras canarias.	Asociaciones de mujeres Cabildo	Entidades públicas y privadas	
11.14. Inclusión de los criterios de género en las actuaciones de la Red de Museos de la Corporación Insular.	C	Asegurar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres en la actividad de la Red de Museos.	Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo (CIADG)	Organismo Autónomo de Museos y Centros	
11.16. Inclusión en el boletín del CIADG de un apartado y/o hacer un número especial del boletín dedicado a ‘mujeres y cultura’.	p	Visibilizar a mujeres relevantes del ámbito de la cultura.	Cabildo (CIADG)	Población en general	
11.19. Introducción de las aportaciones realizadas por las mujeres en las actividades que se realizan en los museos de Tenerife.	C	Reconocer la contribución de las mujeres en las actuaciones que se desarrollan en los museos de Tenerife.	Ayuntamientos Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	Población en general	

PROYECTO "CONTAGIATE DE IGUALDAD"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
11.6. Actividades de sensibilización para la (de)construcción de los estereotipos y roles de género.	C	Despertar el espíritu crítico hacia la sociedad patriarcal en mujeres y hombres. Identificar los roles y estereotipos de género que mantienen las relaciones de poder en los productos culturales.	Asociaciones de mujeres Asociación de hombres por la igualdad Ayuntamientos Cabildo	Entidades públicas y privadas Población en general	
11.13. Representaciones itinerantes de productos culturales que atiendan a la (de)construcción de roles y estereotipos de género.	P	Reflexionar sobre los roles y estereotipos de género a través de la exhibición de productos culturales.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Población en general	
11.15. Recopilación y difusión de juegos educativos no sexistas.	P	Dar a conocer juegos donde se trasmitan valores no sexistas y se promueva una participación igualitaria.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Población en general	
11.17. Elaboración de un material audiovisual sobre conceptos básicos en género.	P	Ofrecer el material a las entidades comprometidas con el METV para su uso en las diferentes acciones formativas que promuevan desde la organización interna.	FGULL Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	

ACCIÓN ESTRATÉGICA COMPLEMENTARIA AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.13. Elaboración de una encuesta (castellano/inglés) a cumplimentar por las personas que visiten la Red de Museos de Tenerife, que recoja como mínimo las siguientes variables: sexo, edad, nacionalidad, municipio de procedencia, horario de visita y medio por el que ha conocido el museo o la actividad.	P	Conocer el uso y la participación de hombres y mujeres en la Red de Museos	Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	Organismo Autónomo de Museos y Centros Cabildo	

PROGRAMA

“COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

- Problema 1. Falta de datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Problema 11. Construcción y perpetuación de los estereotipos y roles de género en la publicidad, literatura (cuentos, novelas, poesía, teatro...) cine, televisión, música, webs...
- Problema 16. Existe una escasa coordinación entre las áreas de igualdad con el resto de áreas en las Corporaciones Locales y con otras Administraciones Públicas y entidades de carácter económico y social.

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

Problema 1.

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

Problema 11.

1. Se hace un uso sexista y androcéntrico del lenguaje y se presentan en los medios de comunicación y en los productos culturales los modelos de mujeres y de hombres en el marco de lo que se ha establecido como 'norma'.
2. La parte creadora así como la contratante no se identifican como generadoras de desigualdades.

Problema 16.

1. Falta cultura colaborativa.

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

Problema 1.

1. Cumplir con la legislación vigente en relación a la recogida de datos en las estadísticas y estudios que garanticen la integración de la perspectiva de género por parte de las administraciones locales de la Isla.
2. Implicar a las entidades comprometidas con el METV en la recogida de datos desagregados por sexo que permita realizar un análisis desde la categoría de género.

Problema 16.

1. Favorecer la coordinación intrainstitucional en las corporaciones locales.

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

PROYECTOS DEL PROGRAMA:

- Proyecto “Las políticas de igualdad, mejor coordinadas”.
- Proyecto “Los datos, mejor desagregados”.
- Proyecto “El lenguaje y las imágenes, mejor inclusivas”.
- Proyecto “Las políticas de igualdad, mejor compartidas”.

PROYECTO "LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD, MEJOR COORDINADAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
16.4. Creación y dinamización de la Web de la Red del Marco Estratégico Tenerife Violeta.	C	Facilitar un instrumento para el trabajo colaborativo y la coordinación interinstitucional de las entidades pertenecientes a la RIIGTV.	Cabildo Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV	
AE 16.5. Encuentros periódicos del METV y de la RIIGTV.	FD	Ofrecer un espacio de encuentro, reflexión y trabajo colaborativo entre las entidades comprometidas con el METV.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	2. Que se creen y fortalezcan los instrumentos facilitadores para la coordinación (mesas comarcales, mesa insular, encuentros METV, protocolos...)
16.6. Creación de Mesas Comarcales de trabajo técnico en materia de igualdad.	FD	Posibilitar el intercambio de buenas prácticas. Facilitar la coordinación para el desarrollo de acciones conjuntas (trabajo en red).	Cabildo	Ayuntamientos Cabildo	
16.7. Celebración de reuniones periódicas de la Mesa Insular de Igualdad.	FD	Intercambiar información sobre las actuaciones que se llevan a cabo en cada una de las administraciones locales para poder establecer cauces de colaboración.	Cabildo	Ayuntamientos Cabildo	
16.12. Realización de un protocolo de participación, coordinación y actuación por la igualdad de oportunidades entre ambos sexos con las entidades participantes en la RIIGTV, incluyendo el Consejo Insular de la Mujer.	p	Comprometer a las entidades participantes en la RIIGTV para que integren el principio de igualdad de género en la política de sus actuaciones. Establecer los cauces de participación, coordinación y actuación referentes al proceso del METV. Definir las funciones y tareas del Consejo Insular de la Mujer en relación al METV.	Consejo Insular de la Mujer Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	

16.13. Asesoramiento a través del CIIADG a las entidades comprometidas con el METV para el cumplimiento del protocolo de participación, coordinación y actuación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	C	Informar y orientar a las entidades sobre las actuaciones a llevar a cabo para el adecuado cumplimiento del protocolo.	Cabildo (CIIADG)	Entidades comprometidas con el METV	
16.16. Establecimiento de convenios de colaboración con entidades que forman parte de la RIIGTV para la promoción de proyectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	FD	Apoyar a las entidades comprometidas con el METV para la realización de proyectos propios destinados a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siempre que estén relacionados con los problemas que se abordan desde el mismo.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	
16.18. Formación a los y las agentes clave del METV en género y consolidación de redes estables para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	FD	Ofrecer formación a los y las agentes clave del METV para garantizar el enfoque de género en todas sus actuaciones. Consolidar la RIIGTV.	Cabildo Entidades comprometidas con el METV	Agentes clave integrantes de la RIIGTV	
16.21. Elaboración de convenios de colaboración u otros mecanismos para que las entidades comprometidas se doten de una o un agente de igualdad.	P	Apoyar a las entidades comprometidas con el METV para la incorporación de la figura de agente de igualdad en las mismas.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV de las esferas de Mercado y Tercer Sector	
ACCIONES ESTRATÉGICAS COMPLEMENTARIAS AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
16.10. Reformulación de las funciones, tareas y contenidos del Consejo Insular de la Mujer.	P	Reforzar el órgano de igualdad a nivel insular de coordinación y dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	Consejo Insular de la Mujer Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	

16.15. Creación de materiales divulgativos específicos relacionados con fechas de especial significado para la igualdad entre géneros para ser utilizados por todas las entidades integrantes de la RIIGTV.	FD	Ofrecer a las entidades integrantes de la RIIGTV materiales divulgativos. Aportar una imagen unificada de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la isla de Tenerife.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	
16.23. Recopilación y difusión de materiales sobre normativa vigente y aplicación de la transversalidad de género en entidades públicas y privadas.	P	Aportar pautas y modelos que faciliten la incorporación del enfoque de género en las actuaciones que emanen de las distintas entidades.	Cabildo	Personal técnico de entidades públicas y privadas	

PROYECTO "LOS DATOS, MEJOR DESAGREGADOS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.1. Elaboración de un soporte informativo sobre las obligaciones legales en la adecuación de las estadísticas y estudios para garantizar la integración de la perspectiva de género y pautas a seguir para su aplicación práctica.	P	Informar a las administraciones locales de la obligatoriedad de recoger los datos desagregados por sexo. Aportar indicaciones prácticas sobre la aplicación de la legislación en materia de recogida de datos.	Cabildo	Entidades públicas y privadas	1. Que al menos el 25% de las corporaciones locales incluyan sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.
1.2. Asesoramiento sobre la adecuación de los instrumentos de recogida de datos que utilice cada entidad (CIIADG).	C	Realizar propuestas de mejora a los instrumentos para que se puedan definir indicadores de género. Comunicar a las entidades los beneficios que les reportará realizar la recogida de datos desagregada por sexo y su análisis.	Cabildo (CIIADG)	Entidades comprometidas con el METV y otras interesadas	1. Que al menos el 25% de las corporaciones locales incluyan sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.

1.3. Elaboración y puesta en práctica de un programa informatizado de recogida de datos compartido por las administraciones locales.	p	Facilitar un instrumento que permita valorar los avances en materia de igualdad. Realizar con los datos recogidos un análisis insular desde la categoría de género.	FGULL Ayuntamientos Cabildo	Ayuntamientos Cabildo	3. Que al menos el 10% de las entidades comprometidas incluyan la variable sexo en la recogida de datos de su organización.
--	---	---	-----------------------------------	--------------------------	---

PROYECTO "EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES, MEJOR INCLUSIVAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
11.1. Revisión del lenguaje de toda la documentación interna y externa de las entidades comprometidas con el METV.	C	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos generados en las entidades comprometidas con el METV tanto internos como externos.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV Población en general	
11.2. Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas que respeten el principio de igualdad y fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las campañas de información, sensibilización o publicidad que se realicen desde las entidades comprometidas con el METV.	C	Asegurar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las campañas de diversa índole.	Entidades comprometidas con el METV	Entidades comprometidas con el METV Población en general	

11.3. Asesoramiento a entidades públicas y privadas sobre comunicación interna y externa inclusiva y no sexista (campañas informativas, publicitarias, de sensibilización, etc.).	C	Ofrecer información a las personas y/o entidades solicitantes sobre la elaboración de campañas publicitarias que fomenten la igualdad y eviten la reproducción de roles y estereotipos de género.	Cabildo (CIADG)	Ayuntamientos Empresas públicas y privadas Fundaciones, ONG, Asociaciones, Colegios Profesionales Organizaciones políticas Federaciones y asociaciones empresariales Sindicatos Otras entidades	
ACCIONES COMPLEMENTARIAS AL PROYECTO					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
11.20. Reconocimiento a través de distintos medios a las entidades comprometidas con el METV que lleven a cabo una publicidad que contribuya a eliminar prejuicios y estereotipos de género.	FD	Distinguir a las entidades comprometidas que se impliquen en el uso de un lenguaje e imagen no sexista e incluyente en su publicidad.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	

112

PROYECTO "LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD, MEJOR COMPARTIDAS"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto

16.1. Asesoramiento a través del Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género a empresas para la adopción de medidas o elaboración de planes de igualdad.	C	Asesorar a las empresas que lo soliciten en la elaboración de planes de igualdad o puesta en marcha de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Cabildo (CIIADG)	Empresas	
16.8. Detección y publicación de Buenas Prácticas en políticas de igualdad en la isla de Tenerife.	P	Elaborar un sistema de recogida y detección de buenas prácticas en materia de igualdad. Publicar y difundir las buenas prácticas desarrolladas en la Isla.	Entidades comprometidas con el METV Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	
16.9. Jornadas sobre Buenas Prácticas en políticas de igualdad en distintas áreas.	P	Mostrar ejemplos de buenas prácticas en políticas de igualdad en entidades públicas o privadas.	Ayuntamientos Cabildo	Entidades comprometidas con el METV y otras interesadas	
16.11. Creación de un distintivo para la identificación del METV y de la Red Insular.	P	Contar con una identificación propia del METV y de la RIIGTV. Ofrecer a las entidades una identificación para su uso como expresión pública de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el METV y con la RIIGTV.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV	
16.14. Difusión y comunicación en distintos soportes de las actuaciones emanadas de la Red del METV.	C	Informar sobre el desarrollo de las acciones derivadas del METV.	Cabildo	Entidades comprometidas con el METV Población en general	

16.19. Elaborar una guía práctica para la negociación y comunicación en políticas de igualdad.	P	Aportar orientaciones al personal técnico que trabaje en materia de igualdad para argumentar la importancia, necesidad y obligatoriedad de aplicar el principio de igualdad en la práctica profesional.	Cabildo	Personal técnico de igualdad	
16.20. Inclusión de un apartado del METV en la página web www.tenerifevioleta.es	P	Difundir el METV y las actuaciones que emanen de su ejecución.	Cabildo	Población en general	

ACCIONES COMPLEMENTARIAS AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
1.15. Revisión y mejora de la encuesta '3P-I. Percepción y Pertinencia de las Políticas de Igualdad' para su administración y posterior análisis de la información recabada.	FD	Valorar si las acciones del METV han contribuido a mejorar la imagen de las políticas de igualdad.	FGULL Cabildo	Agentes clave del METV Población en general Jóvenes	

PROGRAMA

“LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO. MEJOR COMPARTIDAS”

PROBLEMAS A LOS QUE ATIENDE:

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

CAUSAS SOBRE LAS QUE INCIDE:

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

OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN AL QUE SE VINCULA:

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

PROGRAMA " LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO, MEJOR COMPARTIDAS "					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
14.1. Campaña de sensibilización, información y formación para promover la corresponsabilidad y la conciliación.	C	Poner en valor el trabajo de cuidados. Promover la corresponsabilidad y conciliación. Aportar ejemplos positivos de una paternidad responsable. Cuestionar los roles y estereotipos de género.	Entidades comprometidas con el METV	Hombres y mujeres Comunidad educativa Alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo Profesionales que intervengan en el Programa de atención a la salud afectivo-sexual y reproductiva del Servicio Canario de Salud Entidades públicas y privadas	
14.2. Formación para el aprendizaje de tareas domésticas y de cuidado.	FD	Promover entre la población infantil, adolescente y juvenil actitudes favorables hacia la corresponsabilidad y la asunción de responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidado.	Ayuntamientos Cabildo	Niños y niñas Adolescentes y jóvenes	
14.4. Formación en materia de 'género y masculinidades'.	FD	Cuestionar los roles y estereotipos de género. Fomentar la corresponsabilidad.	Asociación de Hombres por la Igualdad Ayuntamientos Cabildo	Hombres	

ACCIONES COMPLEMENTARIAS AL PROGRAMA					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
4.1./5.1./14.3. Ampliación y/o mantenimiento de los servicios que favorezcan la conciliación y cuidado de personas dependientes.	C	Fortalecer y/o mantener la red de servicios que favorezcan la conciliación y el cuidado de personas dependientes.	Ayuntamientos IASS Cabildo	Personas dependientes Población con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar	
14.5. Encuentro insular sobre planes municipales de organización del espacio y del tiempo de la ciudad.	P	Reflexionar sobre la planificación de los espacios y los tiempos como favorecedora de la corresponsabilidad y la conciliación. Conocer iniciativas existentes en otros territorios.	Cabildo	Organizaciones empresariales Sindicatos Ayuntamientos Centro educativos Empresas Asociaciones de mujeres Centros de salud Entidades públicas y privadas	
14.8. Apoyo a las empresas para la creación de espacios de cuidado de menores en polígonos industriales.	p	Estimular la creación de recursos para la conciliación en las empresas. Sensibilizar y concienciar al empresariado para el mantenimiento de los espacios creados.	Cabildo	Empresas	

PROGRAMA “ESCUELA DE IGUALDAD TENERIFE VIOLETA”

PROGRAMA "ESCUELA DE IGUALDAD TENERIFE VIOLETA"					
AE	Tipología	Objetivos	Entidades participantes	Entidades destinatarias	Vinculada al impacto
5.6. Formación a equipos de Servicios de Orientación e Inserción Laboral y Agencias de Colocación para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.	P	Asegurar una orientación libre de sesgos de género.	Fundación Adecco Ayuntamientos Cabildo	Profesionales de servicios de orientación e inserción laboral Profesionales de agencias de colocación	
5.7. Asesoramiento a equipos técnicos municipales que diseñen políticas de empleo.	C	Orientar a los profesionales que diseñan las políticas de empleo en las corporaciones municipales sobre la inclusión de la perspectiva de género en su labor profesional.	Cabildo (CIADG)	Personal técnico de ayuntamientos	
11.21. Formación teórica/práctica a profesionales de la animación sociocultural, para la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.	FD	Aportar los conocimientos y herramientas necesarias a animadoras/es de distintos ámbitos (menores, mayores, personas con diversidad funcional, etc.) para el desarrollo de actividades que fomenten y sensibilicen sobre de oportunidades entre mujeres y la igualdad hombres.	Asociaciones de mujeres Ayuntamientos Cabildo	Animadoras/es socioculturales	

<p>11.22. Formación teórica/práctica a profesionales del Trabajo Social, para la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.</p>	<p>FD</p>	<p>Aportar los conocimientos y herramientas necesarias a animadoras/es de distintos ámbitos (menores, mayores, personas con diversidad funcional, etc.) para el desarrollo de actividades que fomenten y sensibilicen sobre de oportunidades entre mujeres y la igualdad hombres.</p>	<p>Colegio Oficial de Trabajo Social Cabildo</p>	<p>Profesionales del trabajo social</p>	
<p>12.3. Formación en liderazgo y habilidades de gestión y comunicación para mujeres afiliadas a partidos políticos, asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.</p>	<p>P</p>	<p>Empoderar a las mujeres que pertenezcan a asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales. fMotivar la promoción hacia cargos de responsabilidad de las mujeres que están en asociaciones administrativo-políticas y organizaciones empresariales.</p>	<p>CEOE Partido Obrero Socialista Español Sí se puede Izquierda Unida Partido Popular Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Ayuntamientos Cabildo</p>	<p>Mujeres, especialmente jóvenes, de asociaciones administrativo-políticas Mujeres, especialmente jóvenes, de organizaciones empresariales</p>	
<p>12.4. Encuentros de mujeres pertenecientes a diferentes formaciones políticas.</p>	<p>P</p>	<p>Facilitar espacios para compartir experiencias. Reflexionar sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres que ocupan o desean ocupar cargos políticos.</p>	<p>Partido Obrero Socialista Español Sí se puede Izquierda Unida Partido Popular Cabildo</p>	<p>Mujeres afiliadas a partidos políticos Partidos políticos Población en general</p>	

12.9. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación sobre la participación social y política en clave de género (jornadas, formación específica a mujeres...).	P	Motivar a las mujeres a participar activamente en las asociaciones administrativo-políticas. Remover los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para mantenerse y para ejercer la participación activa en el seno de estas asociaciones.	Partido Socialista Obrero Español Sí se puede Izquierda Unida Partido Popular Secretaría de la Mujer de USO-Canarias Secretaría de Política de Género de CCOO Cabildo	Mujeres, especialmente jóvenes Asociaciones de carácter administrativo-político Población en general	
15.5. Formación dirigida a mujeres profesionales, empresarias y políticas para motivar su presencia en internet.	P	Estimular la visibilidad y presencia en la red de las mujeres que participen en la formación.	Cabildo	Mujeres profesionales Empresarias Políticas	
16.2. Formación en planificación con enfoque de género dirigido al personal técnico de todas las áreas y departamentos de las administraciones locales y entidades económicas y sociales.	FD	Formar al personal técnico de todas las áreas municipales y de las entidades económicas y sociales sobre cómo incorporar el enfoque de género en el marco de sus competencias.	Entidades comprometidas con el METV Cabildo	Personal técnico y administrativo de las entidades comprometidas con el METV o interesadas	
16.3. Desarrollo de programas de coaching a través de la formación de formadoras/es.	P	Reforzar al personal técnico municipal en el desarrollo de sus funciones (habilidades de coordinación, negociación, comunicación, etc.).	Ayuntamientos Cabildo	Personal técnico y administrativo de todas las áreas y departamentos de administraciones locales	

16.17. Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a quienes ostenten responsabilidad política.	P	Concienciar a las personas con responsabilidad política sobre las desigualdades de género existentes y la importancia de la acción política para su erradicación. Facilitar conocimientos para la gestión de las políticas públicas con enfoque de género.	Cabildo	Personas con responsabilidad política	
16.22. Formación relativa a la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de carácter técnico agrario.	P	Dar claves para la inclusión de la perspectiva de género en proyectos de índole técnico agrario.	Ayuntamientos Cabildo	Personal técnico	
17.14. Sensibilización y formación en materia de violencia de género al personal técnico de Servicios Sociales.	P	Sensibilizar y concienciar sobre la violencia de género. Dar pautas de actuación en casos de violencia de género.	Ayuntamientos IASS (UOVG) Cabildo	Personal técnico municipal de Servicios Sociales	