BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE CANARIAS

VII LEGISLATURA NÚM. 329

26 de noviembre de 2009

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de internet en la siguiente dirección:
http://www.parcan.es

SUMARIO

PROPOSICIONES DE LEY

DICTAMEN DE COMISIÓN
7L/PPL-0002 Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. Página 2

PROPOSICIÓN DE LEY

DICTAMEN DE COMISIÓN
7L/PPL-0002 ***Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.***

(Publicación: BOPC núm. 214, de 23/7/09.)

PRESIDENCIA

Emitido dictamen por la Comisión de Asuntos Sociales, Juventud y Vivienda, relativo a la Proposición de Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, con fecha 17 de noviembre de 2009, en conformidad con lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 19 de noviembre de 2009.- EL PRESIDENTE, Antonio Á. Castro Cordobez.

PROPOSICIÓN DE LEY CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Comisión de Asuntos Sociales, Juventud y Vivienda, en sesión celebrada el día 17 de noviembre de 2009, ha debatido la proposición de ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (PPL-2) y, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 del Reglamento, eleva al Pleno el siguiente

DICTAMEN

PROPOSICIÓN DE LEY CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un derecho fundamental en una sociedad democrática moderna que, desde todos los niveles normativos, se intenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en nuestra Constitución y en la normativa legal y reglamentaria interna. También la Comunidad Autónoma de Canarias se ha comprometido con esa lucha, incluyendo la Igualdad en el Estatuto de Autonomía, y desarrollándola en la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer y en otras normativas sectoriales que incluían el compromiso por la consecución de la igualdad para las mujeres.

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad, está experimentando una transformación importante: la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura, y en menor medida a los ámbitos de toma de decisiones. Esto genera cambios sociales favorables al avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Estos cambios no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado a favor de los derechos de las mujeres.

Todas las mujeres del mundo merecen los cambios a favor de la igualdad. Esos cambios no han sido regalados sino que han sido fruto de una lucha de siglos, pero merecen, en esta Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, especial atención a las mujeres de Canarias: a todas las mujeres que nos han precedido en generaciones pasadas, a ellas un reconocimiento especial a nuestras abuelas y a nuestras madres. Esta ley es fruto de su lucha, una lucha en la que no eran conscientes de su lugar en el hogar, en su barrio, en su pueblo ni en su tierra; toda una vida dedicada a los otros en detrimento de ellas mismas. Un reconocimiento por su valentía para realizar un trabajo duro por sus familias olvidándose de ellas en condiciones muy duras, superando la dependencia y la sumisión en las que fueron educadas para siempre luchar. Canarias conoció en otros tiempos la emigración de sus gentes, tiempo en la que esta tierra no daba oportunidad y fueron miles las mujeres y hombres canarios que tuvieron que dejar su tierra; pero otras tantas mujeres se quedaron, esperando a los hombres, sin expectativa de su vuelta pero aún así lucharon por sacar adelante a su familia. Por todo ello nuestra gratitud, reconocimiento y ejemplo para generaciones futuras, siendo la igualdad entre mujeres y hombres el motivo y propósito de esta ley, en la Canarias del siglo XXI.

La presente proposición de Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La eliminación de las desigualdades y discriminaciones que han afectado históricamente a las mujeres y niñas, se encuentra en un proceso avanzado de superación, si bien es cierto, que el ritmo y los riesgos de vuelta atrás son ciertos y obligan a las diferentes administraciones a tomar las riendas para que la igualdad sea una realidad. Desde la segundad mitad del siglo XX, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, se han impulsado cambios importantes que han afectado sobre todo a la Igualdad en el empleo y en el salario de las mujeres con los hombres; ha sido fundamental el cambio operado en nuestro Estatuto de los Trabajadores relativo a “trabajo de igual valor, igual salario”.

Ha sido difícil que nuestra sociedad aceptase que la igualdad tenía que afectar a todos los ámbitos de la vida y desarrollo de las mujeres, no solo al ámbito laboral. Aquí nos hemos encontrado con la dificultad de concienciación del reconocimiento del derecho a una vida digna y de respeto, cuando nos referimos a la violencia de género.

En el ámbito internacional, figura de forma expresa y contundente, con los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que viene conformado por la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, una, la transversalidad de género, siendo necesaria la vinculación de la totalidad de los poderes públicos, y dos, la representación equilibrada. Si bien es cierto, que en estos últimos diez años, se han producido actuaciones de continuidad en el impulso

que supuso sobre todo Beijing-Pekín, como ha sido el documento de Beijing + 10.

Para Europa ha sido fundamental, partiendo de la influencia de todas las actuaciones en el seno de la ONU, el trabajo realizado desde la creación de la entonces llamada Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, relacionadas temporalmente con los efectos posteriores a la Segunda Guerra Mundial. En este ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

La Constitución española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en sus artículos 1 y 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fundamental es la inclusión en este artículo, no solo la obligación de promover, sino también la de "remover los obstáculos". A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

Hoy contamos en España con el mejor instrumento renovador e impulsor de la igualdad de oportunidades y de resultado entre mujeres y hombres, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, constituyendo el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, ya que incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Esta norma supone una obligación, para que las administraciones asuman de una vez, la protección, acompañamiento e impulso de las mujeres en todos sus ámbitos de desarrollo, en todas las relaciones y en todas las etapas de su vida.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Es el caso de Canarias y de su Comunidad Autónoma, que recoge en su Estatuto de Autonomía, dentro del título preliminar, en el artículo 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2.a, "Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran". Así mismo, el artículo 30 del Estatuto de Autonomía, recoge en el punto 2, dentro de las competencias exclusivas, "régimen de sus organismos autónomos, de acuerdo con la legislación básica del Estado"; así en la creación del Instituto Canario de la Mujer se da cumplimiento a toda la materia de igualdad recogida como mandato en la Constitución española y en todos los tratados internacionales de los que participe España.

De esta forma, la vinculación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias es directa, en relación a todo lo establecido en los diferentes tratados y normas constitucionales y estatutarias relacionadas con la igualdad, para su respeto y promoción de la misma para todas las mujeres en su relación con los hombres.

El Gobierno de Canarias tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello debe formular y desarrollar políticas integrales de protección de los derechos de las mujeres. Tiene que incluir en esas políticas integrales de género, la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos, dignos por tanto, de la máxima protección. Todos los esfuerzos deben ir encaminados a la consecución de la igualdad de forma real y efectiva, concienciando y conminando a todos los poderes públicos con competencias en Canarias y a toda la sociedad, de forma general e individual, para que hagan el esfuerzo necesario con resultados eficaces

de protección, impulso y consolidación de la igualdad como principio fundamental en el desarrollo integral de cada persona y también de las mujeres. Todo esto dentro del marco jurídico que nos determina dentro de un Estado social y democrático de derecho.

La Comunidad Autónoma de Canarias, desde su aprobación y dentro de sus responsabilidades, con la creación del Instituto Canario de la Mujer sobre todo, ha venido desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida familiar, educativa, social, asociativa, cultural, laboral, económica, religiosa y política, con el fin de favorecer e impulsar la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. Ha sido importante la evolución en los trabajos relacionados con la igualdad, hacia la "igualdad de resultados", ya que si nos quedamos solo en la "igualdad de oportunidades", no exigimos la responsabilidad de las administraciones y de la sociedad en general, en "garantizar el resultado y la efectividad en las políticas que se diseñan para conseguir que la igualdad sea real y efectiva". Es un concepto de las sociedades más avanzadas en lo que significa la implantación de la igualdad como motor de desarrollo de las mujeres en todas sus potencialidades.

También ha sido importante dentro de la evolución del concepto de igualdad, la incorporación de las teorías feministas y de la igualdad desde la diferencia. Una dificultad importante para la consecución de la igualdad, ha sido la confusión y el empeño de algunos sectores, en identificar igualdad con identidad. La igualdad es un concepto que afecta a toda la vida de las personas y por ende, también de las mujeres, aunque para conseguirla, debemos aplicarla teniendo en cuenta las diferencias individuales, ya que de otra manera, el resultado no sería la igualdad real y efectiva. De ahí que a la igualdad de oportunidades le añadamos la igualdad de resultados de esas oportunidades como sistema de mayor justicia.

La integración de la perspectiva de género en los debates en Canarias ha sido pareja a la realidad del resto de España. En cuanto a su inclusión y valoración en los discursos, documentos, informes y leyes, su incorporación es más reciente, aunque lo ha sido de forma enérgica y muy rápida, faltándole el impulso que supone una ley como esta para colocar a nuestra Comunidad Autónoma en el lugar que se merece y que sobre todo se merece la ciudadanía en Canarias y de forma especial las mujeres.

A partir de la creación del Instituto Canario de la Mujer por Ley 1/1994, se han aprobado en Canarias tres Planes de Igualdad: I Plan Canario de Igualdad 1995-1996, II Plan Canario de Igualdad 1997-2000, III Plan Canario de Igualdad 2003-2006; se han desarrollado diferentes programas europeos de impulso de la igualdad en sus diferentes facetas, como los Nows, el Equal Ariadna 2004-2007, Equal Futur@, Interreg III B Violeta; el Programa Canario de Violencia 2002-2006; la *Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género*. Una gran cantidad de decretos y órdenes, así como publicaciones sobre el uso administrativo del lenguaje no sexista, la comisión interdepartamental de impulso de la igualdad y del enfoque de género, han sido aprobados por el Gobierno de Canarias para dinamizar la consecución de la igualdad y la protección de las mujeres víctimas de violencia.

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Canarias necesita dotarse, a través de esta ley, de instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades, así como resultados.

En este sentido, la presente ley tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La presente ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, setenta y cuatro artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y un anexo.

El título preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

Título preliminar
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad.

La presente ley tiene como objetivo el hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, el 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía para Canarias, seguir avanzando en lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial del archipiélago canario, así como a quien tenga la condición política de canario o canaria y resida en el exterior.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración autonómica de Canarias: a sus organismos autónomos, a sus entidades públicas empresariales, a las empresas públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa del Gobierno de Canarias.

b) A las entidades que integran la Administración local, tanto ayuntamientos como cabildos, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás

entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A las universidades canarias públicas y privadas.

d) (nuevo) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las administraciones públicas canarias o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.

3. Igualmente, será de aplicación a las personas fisicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 3. Definiciones.

La interpretación de los conceptos y términos previstos en esta ley será la que figura recogida como anexo final a la misma.

Artículo 4. Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La igualdad de oportunidades mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

12. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.

13. El respeto a las diferencias que debe ser potenciado por las administraciones, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.

14. La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

15 (nuevo). La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

16. La obligación de diseñar, presupuestar y poner en marcha, sistemas de protección, información y acompañamiento a todas mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias, en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.

17 (nuevo). La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución del presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines.

Título I
Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género
Capítulo I
Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de *mainstreaming* de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

2. En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.

b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social. No se permitirán diferencias salariales por razón de sexo.

Artículo 6. Informe de evaluación de impacto de género.

1. Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

4 (nuevo). El Gobierno de Canarias, a propuesta del organismo de igualdad autonómico, podrá incorporar criterios complementarios a seguir para la realización del informe de evaluación de género, así como aquellos otros derivados de la realidad canaria.

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

1. El Gobierno de Canarias adoptará, a propuesta del organismo de igualdad autonómico, un plan estratégico de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención, de carácter transversal a todas las políticas y competencias sectoriales y de naturaleza vinculante para todos los departamentos administrativos.

2. El Plan Estratégico de Igualdad de Género es el instrumento director que articula y define las prioridades, la estrategia general del Gobierno de Canarias para la implantación de la transversalidad de género y los métodos de trabajo para llevarla a cabo.

3. La implantación de la transversalidad de género en las políticas públicas para hacer efectiva la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres vincula a toda la Administración Pública, y se sustenta sobre los criterios de coordinación y cooperación institucional, participación y complementariedad de intervención técnica y política.

4. El Plan Estratégico definirá las líneas estratégicas de intervención en materia de igualdad de género.

5. El Plan Estratégico se concretará en programas operativos que se dotarán del presupuesto y los recursos humanos suficientes que los hagan viables y efectivos. En el mismo Plan se señalará el período de tiempo en que deba ser evaluado.

Artículo 8. Cambio de ubicación del área de gobierno responsable de la igualdad.

El primer marco estratégico tendrá como objetivo el cambio de ubicación del área de igualdad que pasará a depender funcionalmente de Presidencia de Gobierno, para así posibilitar la elaboración, ejecución y evaluación de la aplicación de la transversalidad.

Por decreto podrá adscribirse orgánicamente dicha área a la Presidencia de Gobierno.

Artículo 9. Enfoque de género en el Presupuesto.

1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias será un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, formada por representantes de todas las áreas de gobierno, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Canario de Igualdad, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

2. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías y la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

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

1. El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas.

Para ello promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas, con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

2 (nuevo). Reglamentariamente, por el Gobierno de Canarias se dictarán recomendaciones de uso no sexista del lenguaje administrativo a fin de eliminar sexismos y discriminaciones ocultas, y se dispondrá su ámbito de aplicación.

3 (nuevo). Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como a la comunicación en directo.

4 (nuevo). Los medios de comunicación social, públicos y privados, evitarán a través de sus anuncios publicitarios y en sus programaciones utilizar a las personas como meros objetos sexuales, y que se denigre su dignidad humana en función de su sexo u orientación sexual.

Artículo 11. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

d) (nuevo). En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.

3. Se dinamizarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.

4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género, en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes.

5. *(Suprimido)*

Capítulo II
Promoción de la igualdad de género por parte del Gobierno de Canarias

Artículo 12. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

Artículo 13. Contratación pública.

1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 14. Ayudas y subvenciones.

1. La Administración canaria incorporará indicadores en las normas reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Título II
Medidas para promover la igualdad de género
Capítulo I
Igualdad en la educación
Sección 1.ª Enseñanza no universitaria

Artículo 15. Principio de igualdad en la educación.

1. Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, del rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello se potenciará la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

2. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo canario y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa, a través de planes y proyectos de dinamización para el

profesorado y para el alumnado, dotados económicamente de forma suficiente. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de sus actuaciones.

3. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. La Administración educativa incorporará, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en el desempeño de sus funciones, adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres en el derecho a la educación.

4 (nuevo). El Sistema Educativo Público incorporará las medidas, programas y protocolos de detección, prevención e intervención que procedan en relación con el fenómeno social de la violencia de género, en todas sus formas, a fin de erradicar de las relaciones sociales los principios de dominación y subordinación característicos de la socialización en el sistema patriarcal, así como los estereotipos sexistas que marcan la vida de mujeres y hombres.

Artículo 16. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

1. La Administración educativa canaria garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres, sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

En el Reglamento Orgánico de los Centros se incluirá una definición de proyecto educativo que promueva valores de igualdad, interculturalidad, prevención y resolución pacífica de conflictos erradicando la violencia de las aulas.

2. La Administración educativa canaria garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de convivencia y coeducación con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas a:

a) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

b) Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

c) Incorporar el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y visualizar ante el alumnado a los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación.

d) Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

e) Asesorar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.

f) Promover el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.

3. La Administración educativa, a través de programas, acciones o medidas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con la educación afectivo-sexual, las relaciones de pareja, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

4. La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados.

5. La Administración educativa impulsará la elaboración de Planes de Igualdad en Educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

Artículo 17. Currículo.

La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño curricular de todas las áreas del conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) La integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos que permitan que los alumnos y las alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Artículo 18. Materiales curriculares y libros de texto.

1. La Administración educativa garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

Artículo 19. Formación del profesorado.

La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual. Para ello se revisarán periódicamente los planes de formación del profesorado.

Artículo 20. Consejos escolares.

En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Canarias se designará una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Canarias participará una persona en representación del Instituto Canario de Igualdad con formación en igualdad y violencia de género.

Artículo 21. Inspección educativa.

1. Los servicios de inspección educativa de Canarias velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, establecidos en la presente ley.

2. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto, juegos, actividades escolares y extraescolares y, en general, en todas las programaciones didácticas.

3. La Administración educativa canaria organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario canario, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario canario adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda. Así mismo se impulsará la creación de postgrados y masters con contenidos en materia de igualdad de género y violencia de género.

3. Asimismo, el sistema universitario canario, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

4. Impulsar la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios.

Artículo 23. Proyectos de investigación.

1. El sistema universitario canario impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades canarias públicas y privadas, salvo que por circunstancias excepcionales, y en atención al área o la materia de estudio, no se puedan promover aquéllos.

3. Las administraciones públicas de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

Capítulo II
De la igualdad en el empleo

Artículo 24. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración canaria desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública canaria
Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 25. Perspectivas de género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias.

1. Las administraciones públicas de Canarias, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. El Gobierno de Canarias garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

3. Los planes de empleo del Gobierno de Canarias contemplarán medidas y programas integrales de acción positiva específica para los perfiles de mujeres y hombres con mayores dificultades en el acceso, la permanencia y la promoción en el mercado de trabajo, especialmente aquéllos en los que confluyan varias causas de discriminación y mayores condiciones de vulnerabilidad social y laboral.

4. La Agencia Canaria de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

5. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

6. Corresponde al Gobierno de Canarias, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía de Canarias, garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, para tal fin se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

7. *(Suprimido)*

8 (nuevo). La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador del Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias y del conjunto de políticas, planes, programas y servicios que lleve a cabo la Administración laboral, orientados a la protección y promoción del derecho al trabajo como elemento clave para la autonomía y desarrollo de las capacidades de las personas.

9 (nuevo). Los planes de formación ocupacional incorporarán la formación en igualdad y género de trabajadoras y trabajadores, en mejora de empleo o en paro, en toda la oferta formativa regular para la inserción laboral que lleven a cabo el Servicio Canario de Empleo y las entidades colaboradoras.

Artículo 26. Incentivos a la contratación de mujeres.

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 26-bis (nuevo). Trabajo doméstico.

1. La Administración autonómica de Canarias realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas en situación de dependencia, no atendidas por los servicios públicos. El resultado de dichas estimaciones se informará a la sociedad canaria para conocer de la cuenta satélite en relación a su importancia económica y social, así como en la implantación de políticas económicas y sociales.

2. Las administraciones públicas canarias fomentarán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, tanto si tienen un trabajo remunerado o no.

Artículo 27. Promoción empresarial.

Los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

Artículo 28. Calidad en el empleo.

1. La Administración autonómica de Canarias garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. La Administración canaria garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

3. Las administraciones públicas de Canarias, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 29. Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.

1. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Canarias, así como del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las administraciones públicas canarias, las organizaciones empresariales y sindicales, las cámaras de comercio, industria y navegación, las empresas y consorcios radicados en Canarias para tal fin.

2. Las administraciones públicas canarias incorporarán, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de su política económica, de desarrollo, creación de empleo y relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Canarias, con el objeto de alcanzar un nivel de desarrollo sostenible y una sociedad del bienestar mediante la incorporación de todos los recursos humanos de población activa en condiciones de igualdad y ausencia de discriminación por razón de género.

3. En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. A tal efecto, están obligadas

a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores.

4. Por el organismo de igualdad autonómico se fomentará que las empresas radicadas en Canarias que cuenten en su plantilla con un número superior a 50 trabajadores, adopten medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo teniendo en cuenta las características particulares de cada una de las siete islas, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación estatal sobre empresas de superior dimensión.

5. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas.

6. La Administración autonómica de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentará e incentivará la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género y a la promoción de condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres en las empresas, públicas o privadas, mediante la creación de un sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad destinado a las empresas promotoras de la igualdad de género en todos sus aspectos. Reglamentariamente, se establecerán por el Gobierno de Canarias las bases reguladoras de la postulación, evaluación y otorgamiento del sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad en la empresa.

7. Las administraciones públicas canarias fomentarán y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, los poderes públicos de Canarias dispondrán la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la creación de servicios de cuidado de menores en el ámbito laboral o servicios de atención a personas dependientes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de trabajadoras y trabajadores o de espacios laborales de características especiales, como polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 30. Negociación colectiva.

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración autonómica canaria fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Canarias. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración autonómica canaria garantizará que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración autonómica canaria promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 32. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.

4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. La consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Subsección 2.ª Igualdad en el sector público

Artículo 33. Empleo en el sector público canario.

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de Canarias, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, el Gobierno de Canarias garantizará la formación de su personal en esta materia.

3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Artículo 34. Planes de igualdad en la Administración pública.

1. El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

Artículo 35. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas.

Sección 2.ª Responsabilidad social y Marca de Excelencia Canaria en igualdad

Artículo 36. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Canarias impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Artículo 36-bis (nuevo). Entidades colaboradoras.

Se fomentarán las iniciativas surgidas en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades. A estos efectos, el Gobierno de Canarias puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad entre mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 37. Marca de Excelencia Canaria en igualdad.

1. El Gobierno de Canarias establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. A estos efectos, se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Artículo 38. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1. Las mujeres y los hombres en Canarias tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

3. *(Suprimido)*

Artículo 39. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, la Administración autonómica canaria, en colaboración con las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, propiciando, a estos efectos, la colaboración con las instituciones locales.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

Artículo 39-bis (nuevo). Teletrabajo y trabajo en el domicilio.

Las empresas podrán ofrecer al trabajador o trabajadora el derecho a optar por realizar su trabajo sin necesidad de desplazamiento, cuando las condiciones laborales lo permitan y previo informe positivo de impacto de género en relación con los efectos de dicha medida, de acuerdo con la representación sindical.

Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas

Artículo 40. Conciliación en las empresas.

1. El Gobierno de Canarias impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Asimismo, se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. El Gobierno de Canarias impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública canaria

Artículo 41. Conciliación en el empleo público.

El Gobierno de Canarias impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

Artículo 42. ***(Suprimido)***

Capítulo IV
Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

Sección 1.ª Promoción y protección de la salud

Artículo 43. Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.

1. El sistema sanitario público de Canarias impulsará, en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

2. Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Canarias, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.

6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar.

7. Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.

8 (nuevo). La Administración sanitaria incorporará en los planes y programas de formación especializada y contínua de su personal una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

9 (nuevo). El Sistema Canario de la Salud aplicará de manera especial un lenguaje no sexista, en todas sus formas, y el criterio de eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud.

Artículo 44. Investigación biomédica.

1. La Administración autonómica canaria impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

Artículo 44-bis (nuevo). Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.

1. La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. El Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, incorporará la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres.

Sección 2.ª Políticas de bienestar social

Artículo 45. Igualdad en las políticas de bienestar social.

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

3 (nuevo). Los programas de fomento y apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluirán actuaciones de sensibilización y formación con enfoque de género, junto con medidas estructurales y económicas, como la creación de servicios sociocomunitarios de atención a menores y personas dependientes, con especial atención a los nuevos modelos de familia, a las situaciones de vulnerabilidad, lejanía, ruralidad, carencia de recursos o responsabilidades familiares no compartidas o la creación de bancos del tiempo en la Red Básica de Servicios Sociales de Canarias, para la promoción del voluntariado social y el intercambio de servicios no monetarizados. La creación de bancos de tiempo se hará en coordinación con los cabildos insulares y la Fecam con el objetivo de optimizar los recursos existentes y evitar duplicidades en las diferentes administraciones donde trabajan activamente personal voluntario y organizaciones no gubernamentales.

Artículo 46. Mujeres mayores.

Los poderes públicos de Canarias, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

Artículo 47. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

1. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Canarias, la Administración autonómica canaria establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.

2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

Artículo 48. Inclusión social.

1. Los poderes públicos de Canarias, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

3. Los poderes públicos de Canarias promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

4 (nuevo). En los casos en los que de la separación, divorcio o nulidad matrimonial, con causa de violencia de género o no, se derive una mala relación entre los progenitores, se arbitrará la utilización de un Punto de Encuentro Familiar. En todo caso se organizará teniendo en cuenta la perspectiva de género.

5 (nuevo). La Administración autonómica, como responsable de la creación de los Puntos de Encuentro, propiciará acuerdos y establecerá Puntos de Encuentro Familiar en cada una de las siete islas, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 49. Tráfico de personas.

El Gobierno de Canarias pondrá en marcha acciones para combatir el tráfico y desaparición de personas adultas y menores, así como mecanismos especiales para luchar contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, en coordinación con el resto de las administraciones a nivel internacional, europeo, estatal, insular y local.

Artículo 49-bis (nuevo). Personas prostituidas.

El Gobierno de Canarias reforzará los servicios de atención primaria para que sean ágiles y efectivos en la ayuda a las personas prostituidas, en especial a las mujeres y a aquellas personas que por su opción sexual tengan una especial vulnerabilidad.

Artículo 50. Personas con discapacidad.

1. Los poderes públicos de Canarias, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, tienen como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

2 (nuevo). Se garantizará por parte de los poderes públicos que la discapacidad no sea un obstáculo para formar una familia y se garantizará a las personas con discapacidad tener acceso a la información sobre la planificación familiar y reproducción y a decidir personalmente sobre las cuestiones que les afecten directamente a su integridad personal. Igualmente, se potenciará la adopción de medidas de apoyo a la inserción laboral y la eliminación de barreras que impidan la contratación de las personas con discapacidad.

Artículo 51. Mujeres e interculturalidad.

Los poderes públicos de Canarias promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección a situaciones de violencia de género.

Sección 3.ª (Nueva) Derecho al embarazo y la maternidad

Artículo 51-bis (nuevo). Derecho al embarazo y la maternidad.

1. Las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir información y asesoramiento sobre todas las ayudas y apoyos a los que pueden acceder para afrontar cualquier problema derivado del embarazo a fin de ejercer su derecho a ser madres. Las mujeres tienen derecho a la libertad de opción en cuanto a la maternidad, para lo cual recibirán la información y asistencia necesarias a fin de superar cualquier conflicto social, económico, psicológico o de integración social o familiar que les pueda plantear el embarazo, la maternidad o la posible interrupción del mismo de acuerdo con la legislación vigente. Ésta es una capacidad de las mujeres que quieren adoptar la opción de ser madres. Este derecho comporta el deber de los poderes públicos de facilitarles los medios adecuados para el ejercicio de dicha libertad.

2. Los poderes públicos apoyarán a las mujeres embarazadas tanto de la Comunidad Autónoma canaria, como a las que residan en el exterior, sea cual sea su decisión final, en lo siguiente:

a) Tendrán derecho a ser informadas de forma personalizada sobre las diferentes opciones, ayudas y apoyos que pueden obtener a la luz de sus circunstancias particulares.

b) Se arbitrará un sistema público de apoyo e información de recursos a las mujeres embarazadas sobre la interrupción voluntaria del embarazo contemplada en la ley.

c) Se arbitrará un sistema público de apoyo e información de recursos a las mujeres embarazadas para continuar adelante con dicho embarazo, en el parto y después de éste.

d) Se potenciará la existencia de centros de asistencia y asesoramiento públicos que proporcionen a las mujeres que acudan información detallada sobre los recursos de protección social existentes en el ámbito estatal, autonómico y local.

e) Como forma de prevenir la feminización de la pobreza, se dará prioridad a las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica y social para acceder a las prestaciones públicas. En especial, se tendrá en cuenta la situación de las madres solas con hijos a su cargo, debiendo llegar las mismas desde los cero a los tres años.

f) Se prestará especial atención a las mujeres jóvenes, caso de estar embarazadas, si quieren continuar adelante con el mismo, arbitrando un itinerario formativo para que no vean interrumpido su desarrollo académico y profesional. Tanto si deciden continuar con el embarazo como interrumpir el mismo, se les prestará el apoyo psicológico que necesiten desde los centros de salud y servicios sociales de la Comunidad Autónoma, que se materializará tanto antes como después, con independencia de la decisión que tomen.

g) Se potenciarán las subvenciones y la suscripción de convenios, tanto con organismos y entidades públicas cuya función sea ofrecer asesoramiento y ayudas a las mujeres embarazadas, como por los centros de iniciativa social. En los centros asistenciales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma se informará sobre la red de recursos de apoyo a la mujer embarazada.

h) Se promoverán en el ámbito educativo las acciones necesarias para fomentar la asunción de una sexualidad responsable y de una maternidad y paternidad, caso de darse, corresponsable, antes, durante y después del embarazo.

i) Todo el contenido de la presente sección se publicará y difundirá en cualesquiera medios que faciliten que la información llegue de manera eficaz a la ciudadanía. Se incluirá información a la mujer embarazada, en cualquiera de las circunstancias personales en que se encuentren a través del teléfono de información del Gobierno de Canarias 012.

Capítulo V
Políticas de promoción y atención a las mujeres

Artículo 52. Vivienda, urbanismo y planeamiento.

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

2. Asimismo, los poderes públicos de Canarias, en coordinación y colaboración con las entidades locales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

3. Asimismo, facilitarán el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género y de aquellas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir.

Artículo 53. Nuevas tecnologías.

1. Los poderes públicos de Canarias promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

Artículo 54. Mujeres del medio rural.

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos de Canarias desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Así mismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

Capítulo VI
Participación social, política y económica

Artículo 55. Participación política.

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Canarias garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 55-bis (nuevo). Espacios electorales.

1. Se fomentará que en los debates electorales se incorpore la cuestión de género relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En los debates y entrevistas que se celebren durante el período electoral tanto en medios de titularidad pública como privada se recomienda dedicar un apartado a explicar las propuestas electorales de cada formación política en política de igualdad.

Artículo 56. Participación social.

1. Las administraciones públicas de Canarias impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

Artículo 57. Fomento de las asociaciones de mujeres.

1. Los poderes públicos de Canarias impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

2. Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

Artículo 58. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

2. Las administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

3. Las administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.

4. Las administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

Capítulo VII
Imagen y medios de comunicación

Artículo 59. Imagen de las mujeres y de los hombres.

1. Los poderes públicos de Canarias promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

A tales efectos se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en sus artículos 18 y 20.4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los

anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

2. El Consejo de Administración de la Radiotelevisión Canaria contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Canarias, así como en la publicidad que emitan.

Artículo 60. Medios de comunicación social.

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Canarias, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación, códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

2. El Gobierno de Canarias fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

3. La Administración canaria promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

Título III
Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género

Artículo 61. Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las consejerías del Gobierno de Canarias, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración canaria en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

2. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 62. Unidades de igualdad de género.

1. Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

2. Cada consejería encomendará a la secretaría general técnica de ésta o, en su defecto, al órgano que se determine por orden del consejero correspondiente las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. La Administración autonómica de Canarias garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

Artículo 63. Observatorio de la Igualdad de Género.

1. Se creará el Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito a la consejería competente en materia de igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Canaria. En todo caso, se priorizarán las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

2. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

Artículo 64. Consejo Canario de Igualdad de Género.

1. Se crea el Consejo Canario de Igualdad de Género, adscrito al organismo de políticas de igualdad, como órgano de participación de organizaciones de mujeres y hombres, entidades de iniciativa social y agentes sociales que desarrollan programas o actuaciones de igualdad de género en coordinación con las administraciones públicas canarias y que hayan incorporado a sus estatutos, como objeto social, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias, en su ámbito de intervención.

2. Entre otras, son funciones del Consejo Canario de Igualdad de Género:

a) La promoción de estudios de diagnóstico e investigación sobre la situación de las empresas y la ciudadanía en relación a la igualdad de género.

b) Impulsar y coordinar planes, proyectos y programas de actuaciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, que incorporen siempre la formación especializada en materia de igualdad de género.

c) Proponer, impulsar y, en su caso, elaborar las medidas necesarias para la adaptación de la normativa autonómica a la normativa comunitaria en materia de igualdad de género.

d) Proponer a los cabildos insulares y a los ayuntamientos, en el ámbito de sus competencias, la constitución de consejos de participación en materia de igualdad de género.

Artículo 65. Coordinación de los poderes públicos de Canarias para la igualdad entre mujeres y hombres.

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desarrollados por las distintas administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, y que dependerá de la Consejería competente

en materia de igualdad; y estará compuesta por representantes de la Administración autonómica, de los siete cabildos insulares y de los ayuntamientos. Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

Título IV
Garantías para la igualdad de género

Artículo 66. Evaluación de la aplicación de la ley.

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por la consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

Artículo 67. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

1. Los poderes públicos de Canarias adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

Artículo 68. Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, el Instituto Canario de Igualdad y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El Consejo de Administración de la Radiotelevisión Canaria podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

Disposiciones adicionales

Única. Dotación presupuestaria.

Se autoriza al Gobierno de Canarias a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Única-bis (nueva). Modificaciones en la legislación autonómica de Canarias.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la condición de plena ciudadanía de las mujeres en Canarias, se revisarán todos los textos normativos de las administraciones públicas canarias suprimiendo el uso del masculino genérico sistemático en el lenguaje y adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, en los términos que proceda en cada caso.

Única-ter (nueva). Modificación de la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de la Mujer.

Se modifica el artículo 1 y las letras a) y b) del artículo 6 de la Ley 1/1994, de 14 de enero, del Instituto Canario de la Mujer, que quedan redactados en los siguientes términos:

"***Artículo 1.*** *El Instituto Canario de la Mujer pasará a denominarse 'Instituto Canario de Igualdad' como organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la consejería competente de Bienestar Social. Funcionalmente dependerá de Presidencia de Gobierno.*"

*"**Artículo 6.** El Consejo Rector estará formado por:*

a) El Presidente/a, que será el Presidente/a de Gobierno.

b) Vicepresidencia primera, que será el consejero/a competente en Bienestar Social y Vicepresidencia segunda, que será el director/a del Instituto."

Única-quater. Modificación de la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común.

Se modifica la *Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común*, en los siguientes términos:

1) La rúbrica del Capítulo IV pasa a ser *"De los adjuntos o las adjuntas"*.

2) Se incorpora un artículo 11-bis, nuevo, del siguiente tenor:

*"**Artículo 11-bis (nuevo). De la Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.***

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado primero del artículo anterior, el Diputado del Común estará igualmente auxiliado por la persona que ostente la Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género. En ejercicio de su función auxiliar, y para el mejor desempeño de las funciones propias del Diputado del Común, corresponde a dicha Adjuntía:

a) Proteger y promover los derechos fundamentales y las libertades individuales de las mujeres frente a cualquier tipo de actuación de las administraciones públicas canarias, empresas, entidades u organismos públicos vinculados o dependientes de las mismas, proponiendo al Diputado del Común las actuaciones que considere más eficaces a tal fin.

b) Poner de manifiesto ante el Diputado del Común las discriminaciones por razón de género provocadas por actos o disposiciones administrativas y llevar a cabo las actuaciones previstas en la presente ley en relación a las mismas.

c) Realizar investigaciones, documentar las quejas y emitir informes, propuestas de actuación y recomendaciones al Diputado del Común en materia de derechos de las mujeres, igualdad y violencia de género, para su tramitación ante las administraciones públicas canarias.

Asimismo, y sin perjuicio de las funciones que el artículo 15.3 de la presente ley atribuye a la Junta Asesora, asesorar al Diputado del Común en la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones, con el objeto de erradicar los actos de las administraciones públicas canarias que constituyan o evidencien discriminaciones hacia las mujeres.

2. A efectos de su designación, la persona que haya de ostentar dicha Adjuntía especial habrá de cumplir con las previsiones del apartado segundo del artículo anterior. Asimismo, le serán de aplicación las mismas prerrogativas, régimen de incompatibilidades, y sistema de nombramiento y cese que esta ley prevé para los Adjuntos."

Disposición derogatoria

Única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones, de igual o inferior rango, que se opongan a lo previsto en la presente ley.

Disposiciones finales

Primera. Desarrollo reglamentario.

Se autoriza al Gobierno de Canarias para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente ley.

Segunda. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de Canarias.*

Anexo de la ley

En el ámbito de aplicación de esta norma, se adoptarán los siguientes conceptos:

Acciones positivas

Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Acoso moral por razón de género

Constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaliéndose de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de la persona acosada, determinada por las desigualdades de género.

El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física.

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso sexual

A los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Agentes o promotores de igualdad de género

Figura profesional integrada en administraciones públicas, corporaciones, organismos autónomos, organizaciones sociales, sindicales o empresariales, en empresas públicas o instituciones, encargada de coordinar la actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito concreto de intervención, así como del asesoramiento sobre la integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la acción social, sindical o empresarial, y sobre la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, las políticas públicas y las actuaciones de los agentes sociales.

Coeducación y educación no sexista

Perspectiva y acción intencionada en la educación encaminada a la superación de los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género. La coeducación se refiere al horizonte del desarrollo integral de la persona superando las limitaciones de género y a procesos como el desarrollo de la autonomía personal; el desarrollo cognitivo, afectivo y social; el aprendizaje de pautas de relación, comunicación y resolución no violenta de conflictos; el respeto a la igualdad y a la diversidad de las personas de ambos sexos; la libre elección y desarrollo de

orientación y conductas sexuales; la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público, privado y comunitario; la educación afectivo-sexual, salud sexual y reproductiva, orientaciones y conductas sexuales; la visibilidad, reconocimiento y dignificación de la contribución de las mujeres a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la teoría feminista, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género; el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la representación de mujeres y hombres; la orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuenta complementaria o cuenta satélite

Cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados gratuitamente por las mujeres en el hogar, el trabajo invisible o no monetarizado o las plusvalías generadas al Estado por las unidades familiares, que es preciso realizar de forma independiente de la contabilidad oficial, pero en coherencia con ésta, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo gratuito por parte de las mujeres en la determinación del producto interior bruto (PIB) y en la previsión de necesidades sociales, la planificación de los servicios públicos y las prestaciones básicas del Estado.

Desigualdades de género en la educación

Manifestaciones diferenciales por sexo en las condiciones del sistema educativo y en las relaciones escolares, generadas por los procesos de socialización desigual de mujeres y hombres y la transmisión de roles y estereotipos de género, y proyectadas en fenómenos como: el analfabetismo; el absentismo escolar; el abandono y el fracaso escolar; la convivencia, comunicación y disciplina escolar; la falta de escolarización y la deserción temprana por motivos culturales o económicos; las relaciones y conductas sexistas y discriminatorias en el centro escolar; la segregación de opciones educativas y profesionales por sexos; la violencia de género; los embarazos adolescentes; el abuso, la agresión y el acoso moral escolar; los bajos resultados académicos; el fracaso de los métodos pedagógicos y los contenidos educativos programados en el proyecto educativo de centro; la escasa diversificación de opciones profesionales; la precaria integración laboral y profesional o la baja tasa de continuidad hacia estudios superiores.

Discriminación directa

Constituye discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Discriminación indirecta

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación laboral

Supone discriminación laboral por razón de género, directa o indirecta, de origen o resultado, cualquier trato o condiciones desiguales de mujeres y hombres en cuanto a: acceso al empleo; condiciones y relaciones laborales; contratación; promoción; formación ocupacional y profesional; segregación vertical y horizontal; retribución; clasificación y denominación ocupacional y profesional de puestos de trabajo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud y seguridad laboral; infrarrepresentación en órganos de dirección y gestión, consejos de administración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales y sociedades mercantiles; vulnerabilidad laboral; dificultades de conciliación laboral, personal y familiar debida a las condiciones y relaciones laborales.

Discriminación retributiva

Desigualdad salarial de las mujeres, computada en términos globales y resultado de la segregación horizontal o vertical en el mercado de trabajo. La discriminación retributiva hace referencia a un conjunto de conceptos retributivos: salario base; complementos salariales y prestaciones extrasalariales.

Doble discriminación o vulnerabilidad social de determinados colectivos de mujeres

Situación y condiciones de vida de determinados colectivos de mujeres en las que confluyen y se potencian mutuamente variables y fenómenos de desigualdad o discriminación física, económica, social, laboral o cultural y de discriminación por razón del rol de género, generando círculos de reproducción de la marginalidad y la exclusión difíciles de romper.

La feminización de la pobreza; el desempleo femenino; el impago de pensiones compensatorias y alimentarias; las responsabilidades familiares no compartidas; el abandono temprano y el retorno tardío al mercado de trabajo o la precariedad de las condiciones de salud muestran mayor incidencia sobre –y se generan en mayor índice entre– mujeres reclusas y ex reclusas; mujeres migrantes y de minorías étnicas; mujeres víctimas de tráfico o explotación sexual; mujeres víctimas de violencia de género y de prácticas culturales contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual; mujeres mayores y discapacitadas; mujeres dependientes o cuidadoras; mujeres drogodependientes; madres adolescentes; mujeres en situación de aislamiento, ruralidad, marginalidad de áreas urbanas o dificultades de acceso a los recursos sociales, educativos, laborales o culturales; mujeres pensionistas con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional.

Estadísticas de género

Conjunto de instrumentos o productos estadísticos en los que se han incorporado variables e indicadores de medida específicos para la aplicación del análisis de género a la realidad cifrada, recogida y desglosada por sexo que se está estudiando. Para que las estadísticas puedan mostrar la desigual realidad social de mujeres y hombres han de incorporar variables específicas relacionadas con los diferentes roles sociales y con el impacto diferencial de cualquier fenómeno o medida sobre las personas.

Estadísticas desagregadas por sexo

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

Evaluación del impacto de género

Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas –previstas y no previstas, deseadas o no– que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Feminización de la pobreza

Incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas.

Género

Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos.

Igualdad legal o formal

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo.

Igualdad real y efectiva

Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que

obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

Indicadores sociales de género

Unidades de información estadística que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables.

Lenguaje sexista

Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprensivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico.

Perspectiva o análisis de género

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos.

Planes de igualdad

Conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género.

Planes de igualdad en las empresas

Conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia en el horario laboral.

Políticas públicas de igualdad en el empleo

Conjunto organizado de medidas adoptadas por los poderes públicos dirigidas a la inserción, permanencia y promoción en el mercado laboral; a la contratación de mujeres en condiciones de estabilidad y calidad; a la igualdad retributiva; a la equiparación de la tasa de actividad y ocupación de ambos sexos en el mercado laboral; al refuerzo de la inspección de trabajo para asegurar la erradicación de la discriminación laboral contra las mujeres; al acceso de las mujeres a las profesiones en las que estén infrarrepresentadas; a la inserción laboral del colectivo de mujeres mayores de 45 años; al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado; al establecimiento de mecanismos que desvelen las situaciones de economía sumergida de las mujeres o al fomento de las iniciativas emprendedoras de las mujeres como empresarias y trabajadoras autónomas.

Presupuestos públicos con enfoque de género

Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los sectores público o privado, como las derivadas de la maternidad, la asunción de las responsabilidades familiares, el estado civil y cualesquiera otras vinculadas a la condición de género.

La ausencia de barreras sexistas o discriminatorias para la igualdad real y efectiva de ambos sexos completa el reconocimiento de la igualdad jurídica formal y permite la existencia de un nuevo contrato social basado en la plena ciudadanía de las mujeres en la totalidad de derechos, libertades, recursos y oportunidades de participación social, cultural, política y económica.

Publicidad sexista o discriminatoria por razón de género

Todo tipo de actividad, producto o soporte comunicativo con fines comerciales o de proyección pública que utiliza el cuerpo y la imagen de la mujer como objeto de consumo; que transmite y consolida roles y estereotipos tradicionales y discriminatorios de género; que atenta contra los derechos y valores de la dignidad de las mujeres, el honor, la personalidad integral y su reconocimiento como ciudadana de pleno derecho; que utiliza con fines comerciales, infravalora o ridiculiza actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres, así como procesos biológicos, características físicas o edades de las mujeres; que potencia la invisibilidad o la infrarrepresentación de las mujeres en la sociedad, la cultura, la política o el trabajo y que destaca y utiliza como reclamo publicitario y motivo principal de valoración de las mujeres la belleza, la juventud o determinadas características de personalidad tradicionalmente atribuidas al rol femenino.

Punto de encuentro familiar

El Punto de Encuentro Familiar es un espacio neutral y acogedor donde se facilita el encuentro del menor con el progenitor no custodio y con otros miembros de la familia biológica, con el fin de cumplir el régimen de visitas, en aquellos casos en que las relaciones son conflictivas, garantizando el derecho de los niños a relacionarse con ambos padres, así como su seguridad.

Relaciones sociales de género

Relaciones sociales entre personas del mismo o distinto sexo basadas en la desigual distribución de roles sociales que caracteriza a todo el sistema sexista y el contrato social de género. La identidad con el respectivo rol de género que se ha transmitido a mujeres y a hombres a través de pautas educativas y modelos de referencia, así como la conciencia de situación de poder o de falta de poder del propio rol, están presentes implícita o explícitamente en todas las relaciones entre ambos sexos, tanto públicas como privadas.

Roles de género

Los roles sociales de género constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

Segregación laboral

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

a) Horizontal

Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

b) Vertical

Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

Sello de calidad y marca de excelencia empresarial en igualdad de género

Medidas de distinción e incentivo de empresas promotoras de la igualdad de género, adoptadas por los poderes públicos y dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la empresa. A tal fin, el sello de calidad y la marca de excelencia valoran iniciativas empresariales en materia de: representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; acceso al empleo y promoción profesional de mujeres y hombres en los puestos, niveles o categorías en los que se encuentren subrepresentados; garantía de igual retribución por trabajo de igual valor de mujeres y hombres; conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad; detección, prevención e intervención frente a la violencia de género en el ámbito laboral y

empresarial; aplicación de criterios de uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad; implantación de un plan de igualdad en la empresa; actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de ambos sexos; producción de materiales curriculares no sexistas; que visibilicen el protagonismo de las mujeres en la historia y la sociedad; que desarrollen métodos de análisis para detectar y erradicar estereotipos sexistas y, en general, que incorporen la perspectiva coeducativa en los textos escolares.

Transversalidad y mainstreaming de género

La estrategia de transversalidad de género consiste en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas generales y sectoriales, como parte integral en el trabajo diario de las y los agentes normalmente involucrados en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de género.

El mainstreaming de género constituye la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, implica un cambio en las técnicas y herramientas institucionales y políticas y en la cultura organizativa de los poderes públicos, a efectos de promover la igualdad efectiva de ambos sexos y evitar el impacto desigual en función del género.

Violencia de género

Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género.

La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.

En la sede del Parlamento, a 17 de noviembre de 2009.- El secretario de la comisión, Carlos Antonio Ester Sánchez. Vº Bº La presidenta de la comisión, Dulce Xerach Pérez López.

Edita e imprime: Parlamento de Canarias. Servicio de Publicaciones.
C/. Teobaldo Power, 7 Tfno.: 922473347 Fax: 922473400
38002 Santa Cruz de Tenerife

Depósito Legal: TF-123/1983
ISSN: 1137-9073