

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres



Elaboración y edición: Instituto Canario de Igualdad, Servicio de Planificación y Programas, 2010.

Diseño gráfico: eMeeMeCe, eventos, imagen y comunicación, S.L.

Impresión: *nombre de la imprenta que vaya a realizarla*





Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

1 Motivación

La formulación de un instrumento con rango de ley, como el presente, viene motivada por la necesidad de regular normativamente, en el ámbito autonómico de Canarias, la aplicación de determinados principios, valores, actuaciones institucionales, criterios y condiciones para el ejercicio de derechos y libertades relacionados con la igualdad efectiva de ambos sexos que, si bien contemplados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y promovidos mediante políticas de acción positiva, no han alcanzado un completo desarrollo normativo autonómico que integre los diversos aspectos de esta igualdad y adapte al contexto político social de la Comunidad Autónoma de Canarias los criterios seguidos por la norma estatal y las directivas comunitarias.

Además, viene motivada por la necesidad de regular los criterios que orienten la actuación de los poderes públicos autonómicos para remover los obstáculos y promover las condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva, mandato recogido en el artículo 9.2 de la Constitución española de 1978. La Comunidad Autónoma de Canarias necesita dotarse, a través de esta ley, de instrumentos de intervención eficaces en todos sus ámbitos de competencia, que sirvan a la consecución de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática, en la que el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres sea base de un bienestar social y un desarrollo sostenible.

Asimismo, a fin de que la Norma constituya efectivamente un reflejo de las relaciones sociales y sea vanguardia de la evolución de las mentalidades y las conductas, es obligación de los poderes públicos

asumir y regular normativamente la respuesta a las necesidades planteadas por un creciente consenso social de aceptación y reivindicación del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, el empleo, la participación sociopolítica, la autonomía económica, el disfrute del tiempo propio o la corresponsabilidad de ambos sexos en los cuidados familiares. En este sentido, la Administración Pública no es más que el conjunto de normas y medios de los que se dota una sociedad democrática para convivir y desarrollarse.



2 Fundamentos normativos

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en los ordenamientos jurídicos de las sociedades democráticas y especialmente desarrollado en el espacio de la Unión Europea.

El instrumento normativo antidiscriminatorio por razón de sexo de mayor alcance y rango ha sido, hasta la fecha, la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, de 1979, ratificada por España en 1983. La convención 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.

Tiene rango vinculante de **tratado internacional** y obliga a los estados parte a eliminar la discriminación contra las mujeres en el disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, no sólo en la vida pública sino también en el ámbito de la vida privada.

El **Tratado de la Unión Europea** (Ámsterdam, 1997) incorpora los objetivos estratégicos de las cumbres de Naciones Unidas sobre la Mujer de Nairobi (1985) y Pekín (1995), e integra la igualdad de mujeres y hombres en la nueva carta constitutiva de la Unión Europea como misión específica de la Comunidad Europea, ampliando el antiguo artículo 119, que sólo hacía referencia a la igualdad de retribución. Los nuevos artículos 2 y 3 reconocen como objetivo de la Unión Europea: "la potenciación de la igualdad del hombre y la mujer, la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad en todas las actividades contempladas en el tratado". El *mainstreaming* (literalmente "haciendo corriente principal de género" o "llevando el género a la corriente principal"), o integración



de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y programas, se contempla en el tratado como un medio de cambiar las estructuras de la sociedad, ya que éstas contribuyen a sostener y, en muchos casos, a reforzar, la segregación entre mujeres y hombres.

La **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea**, proclamada por el Parlamento Europeo, el Consejo de Europa y la Comisión Europea (Cumbre de Niza, 26 de febrero de 2001) declara textualmente en su artículo 23: "La igualdad de mujeres y hombres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado".



La Constitución española de 1978, pilar normativo del Estado social y democrático de derecho, es el segundo instrumento de mayor alcance y rango en nuestro contexto de derechos fundamentales y libertades públicas comprometido con la igualdad de mujeres y hombres, al situar este concepto en el Preámbulo, como valor superior del ordenamiento jurídico y principio rector de la actuación de los poderes públicos. Su artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo; su artículo 9.2 vincula a las poderes públicos con la acción positiva, al establecer la obligación de remoción de obstáculos y de promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas; preceptos constitucionales reforzados mediante la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, que integra en el ordenamiento interno los tratados internacionales suscritos y ratificados por España, y el artículo 93, que autoriza las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004. Además, se configura como ley código en materia de igualdad de género, en tanto ámbito de concreción de diversas regulaciones que abordan parcialmente aspectos de la desigualdad de género en España.



3 Estructura de la Ley

- **Título preliminar.** Disposiciones generales. Principios de actuación de los poderes públicos.
- **Título I.** Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género. Mecanismos administrativos para poner en marcha las políticas de igualdad.
- **Título II.** Medidas para promover la igualdad de género. La igualdad en los ámbitos educativo, laboral, sociosanitario, empresarial...
- **Título III.** Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas para la igualdad de género. Creación y adscripción de órganos para desarrollar las políticas de igualdad.
- **Título IV.** Garantías para la igualdad de género. Mecanismos de inspección, denuncia, evaluación y seguimiento.
- **Disposiciones adicionales,** sobre dotación presupuestaria de la ley, revisión del lenguaje sexista en la legislación y modificaciones legislativas en la Ley 1/1994, de 13 de enero, de creación del Instituto Canario de la Mujer, y en la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común.
- **Disposición derogatoria** de las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta ley.
- **Disposiciones finales.** Desarrollo normativo y entrada en vigor de la ley.

4 Objeto y ámbito de aplicación

Objeto y finalidad de la ley: hacer real y efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres para avanzar hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, en los ámbitos público y privado. Establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 1).

Ámbito de aplicación: el Archipiélago Canario y a quienes tengan la condición de canaria o canario. A la Administración autonómica de Canarias; a las entidades que integran la Administración local; a las universidades canarias; a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios con las administraciones públicas canarias; a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley (artículo 2).





5 Principios de actuación de los poderes públicos

Principios generales que informan la actuación de los poderes públicos (artículo 4).

La igualdad de trato y la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos educativo, económico, político, social, laboral y cultural.

La adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación de las mujeres, especialmente la feminización de la pobreza.

El reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos sobre los derechos de las mujeres, y de la paternidad en un contexto de corresponsabilidad.

El fomento de la corresponsabilidad a través del reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

La adopción de las medidas específicas destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo.

La especial protección del derecho a la igualdad de trato de colectivos de mujeres en situaciones de discriminación múltiple.

La promoción del acceso de las mujeres rurales a los recursos y su participación plena e igualitaria en la economía y la sociedad.

El fomento de la participación y la composición equilibrada de los órganos de representación y decisión por mujeres y hombres.

El impulso de la colaboración, la coordinación y la cooperación entre administraciones públicas, instituciones y agentes sociales.

La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje y promover una imagen pública y privada de mujeres y hombres basada en la igualdad.

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

La incorporación del principio de igualdad y la coeducación en el sistema educativo y acciones formativas.

El respeto a las diferencias y la diversidad entre hombres y mujeres en cuanto a condiciones de vida y necesidades, así como dentro de cada sexo.

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

La transversalidad o integración de la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

La obligación de poner en marcha y presupuestar sistemas de protección, información y acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género y facilitar la coordinación de las fuerzas policiales que operan en Canarias.

La coordinación entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia en las políticas y la ejecución del presupuesto.

6 Conceptos fundamentales para la tutela del principio de igualdad

La Ley canaria de igualdad entre mujeres y hombres establece en su artículo 3 que la interpretación de los conceptos y términos previstos será la que figura recogida como anexo final a la misma. Algunos de los conceptos más relevantes para su aplicación son:

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 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 (sin perjuicio de lo que establece el Código Penal).

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.

Discriminación directa por razón de sexo: 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.



Discriminación indirecta por razón de sexo: 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.

Género: 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.



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 prohibición 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 los 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.

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.

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.



Mecanismos de las políticas públicas de igualdad de género

Las políticas públicas incorporarán los siguientes mecanismos y estrategias para la igualdad de género:

Transversalidad de género

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 (artículo 5).



Informe de evaluación de impacto de género

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. 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 disposiciones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas (artículo 6).

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

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. 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 (artículo 7).

Enfoque de género en el Presupuesto

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 (artículo 9).

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

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 (artículo 10).

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género

Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen e incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas, a fin de posibilitar 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 (artículo 11).

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados

Se atenderá a 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. 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 (artículo 12).

Contratación pública

El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebre, 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 (artículo 13).

Ayudas y subvenciones

La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para 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. 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 (artículo 14).



La igualdad en el ámbito educativo

Principio de igualdad en la educación

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, en el rechazo de toda forma de discriminación y en la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género (artículo 15).

Promoción de la igualdad de género en los centros educativos

A través de la puesta en marcha de proyectos coeducativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad y ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género; incorporando el aprendizaje de métodos no violentos para la reso-

lución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres; promoviendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual; abordando contenidos relacionados con la educación afectivo sexual, las relaciones de pareja, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual; promoviendo la diversificación en la elección de carreras profesionales por el alumnado; impulsando la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado (artículo 16).

Desarrollo curricular igualitario y coeducativo

Mediante la realización de proyectos coeducativos que contemplen: la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo; la integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; la incorporación de conocimientos sobre corresponsabilidad pública y privada de mujeres y hombres; la prevención de la violencia contra las mujeres y el aprendizaje de una convivencia basada en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres (artículo 17).

Uso de materiales curriculares y libros de texto coeducativos y no sexistas

Mediante la eliminación de prejuicios culturales y 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; trasladando 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 18).



La igualdad en el ámbito laboral

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Siendo un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades laborales, mediante el desarrollo de políticas de fomento del empleo y la 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, así como medidas de acción positiva destinadas a garantizar la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal o las que supongan desigualdades retributivas (artículo 24).



Perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias

Mediante planes de empleo que contemplen 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; mediante el respeto por las empresas del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; mediante la incorporación de la formación en igualdad de género en los planes de formación ocupacional y en toda la oferta formativa para la inserción laboral que lleven a cabo el Servicio Canario de Empleo y las entidades colaboradoras (artículo 25).

Promoción empresarial y de la contratación

Mediante ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas y a empresas para la contratación de mujeres, así como a través de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales (artículo 28).

Calidad en el empleo

Inciendo en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres; fomentando la igualdad en la promoción profesional, la participación en procesos de formación continua y el desarrollo de la trayectoria profesional, y velando por la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 29).

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

Fomentando 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 y la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, mediante el apoyo y el asesoramiento a las mismas (artículo 30).

Negociación colectiva

Fomentando 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, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (artículo 31).

Seguridad y salud laboral

A través de 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 en el ámbito laboral, y mediante la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o lactantes (artículo 32).

Prevención e intervención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Mediante la adopción de las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (artículo 33).

Derecho y deber de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado

A través de la adopción de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural (artículo 40).

10 La igualdad en el ámbito sanitario



Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias

Mediante la aplicación, en los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, de las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos; mediante la prevención y el tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres; garantizando, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad; evitando los embarazos no deseados, con especial atención a las jóvenes adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo sexual y el acceso a la planificación familiar; a través de medidas de apoyo a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Canarias; incorporando en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal una preparación específica en materia de perspectiva de género e incidencia de condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres (artículo 45).

Investigación biomédica

Integrando el enfoque de género en las 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; incorporando 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 46).

Igualdad y perspectiva de género en la protección y la promoción de la salud

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; incorporando en el Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, 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 (artículo 47).



11 La igualdad en el ámbito del bienestar social

Igualdad en las políticas de bienestar social

Estableciendo programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social o en situación de especial vulnerabilidad; mediante acciones de eliminación de la discriminación por orientación sexual; garantizando la libertad de decisión individual; a través de programas de fomento y apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con actuaciones de sensibilización y formación con enfoque de género, junto con medidas estructurales y económicas (artículo 48).



Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes

Desarrollando políticas de atención a las personas dependientes en Canarias, estableciendo medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras; proporcionando 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 50).

Inclusión social

Desarrollando 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; teniendo en cuenta las singulares dificultades en las que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las

que pertenezcan a minorías, mujeres inmigrantes sin recursos, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas; a través de 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 resolución judicial (artículo 51).

Libertad de decisión ante el embarazo y la maternidad

Proporcionando a las mujeres información, asesoramiento y asistencia para afrontar cualquier problema económico, psicológico o de integración social o familiar que les pueda plantear el embarazo, a fin de ejercer su derecho a ser madres o elegir libremente su interrupción, de acuerdo con la legislación vigente (artículo 56).

Vivienda, urbanismo y planeamiento

Mediante la integración de 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; facilitando el acceso a las viviendas protegidas a 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 57).

Mujeres del medio rural

Integrando la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que 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; desarrollando acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favoreciendo su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública; garantizando el ejercicio del derecho de las mujeres rurales a la titularidad compartida en explotaciones agrarias (artículo 59).





12 La igualdad en la representación y la participación social

Participación política

Garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Canarias (artículo 60).

Espacios electorales

Fomentando que se incorpore la cuestión de género y la igualdad entre mujeres y hombres en los debates y entrevistas electorales, tanto en medios de titularidad pública como privada (artículo 61).

Participación social

Impulsando medidas para el fomento de la participación social de las mujeres y cooperando con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género (artículo 62).

Fomento de las asociaciones de mujeres

Impulsando el movimiento asociativo de mujeres y poniendo en marcha acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad; potenciando todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres y órganos de participación con el objetivo de incorporar a éstas en la actividad pública y facilitar su participación social (artículo 63).

Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos

Promoviendo la igualdad en la participación de mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma; favoreciendo la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte; fomentando la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos y promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, cultural y deportivo (artículo 64).

Imagen digna e igualitaria de mujeres y hombres

Promoviendo 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 (artículo 65).



Medios de comunicación social

Mediante la aplicación, en los medios de comunicación social cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Canarias, de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libres de estereotipos sexistas; la adopción de códigos de autorregulación y conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género; a través de la promoción de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social y la aplicación de valores y prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad (artículo 66).



13 La igualdad en las empresas

Se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley las entidades públicas empresariales y las empresas públicas de las administraciones públicas canarias, los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa del Gobierno de Canarias o de las corporaciones locales, así como 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 (artículo 2.2).

La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias (artículo 9.2).

La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las empresas y consorcios radicados en Canarias. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral (artículo 30).

El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad (artículo 35).

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 (artículo 36).

Las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos con la representación legal de 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 (artículo 37).

El Gobierno de Canarias establecerá, mediante la Marca de Excelencia Canaria en igualdad, un reconocimiento 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 (artículo 39).

Las empresas podrán ofrecer al trabajador o trabajadora el derecho a optar por realizar su trabajo sin necesidad de desplazamiento (teletrabajo o trabajo en el domicilio), 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 (artículo 42).

El Gobierno de Canarias impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y 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 (artículo 43).

El Instituto Canario de Igualdad y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres tendrán legitimidad para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer (artículo 74).



14 Estructura orgánica para la tutela del principio de igualdad

La ley contempla la estructura orgánica para la tutela del principio de igualdad entre ambos sexos en los títulos I, II, III y en las Disposiciones adicionales tercera y cuarta.

Cambio de adscripción del organismo de igualdad, que pasará a depender funcionalmente de Presidencia del Gobierno y a denominarse Instituto Canario de Igualdad (artículo 8 y Disposición adicional tercera).

Comisión de evaluación del impacto de género en los presupuestos (artículo 9).

Figura responsable de coeducación en los centros educativos (artículo 16).

Persona con formación en igualdad de género en los consejos escolares de los centros públicos y concertados y en el Consejo Escolar de Canarias (artículo 20).

Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como órgano colegiado de seguimiento de las actuaciones de la Administración canaria en materia de igualdad de género (artículo 67).

Unidades de Igualdad de Género en todas las consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implantar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas (artículo 68).

Observatorio de la Igualdad de Género, como órgano asesor, a fin de detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Canarias (artículo 69).

Consejo Canario de Igualdad de Género, como órgano de participación de mujeres y hombres, entidades de iniciativa social y agentes sociales que desarrollen programas de igualdad de género (artículo 70).

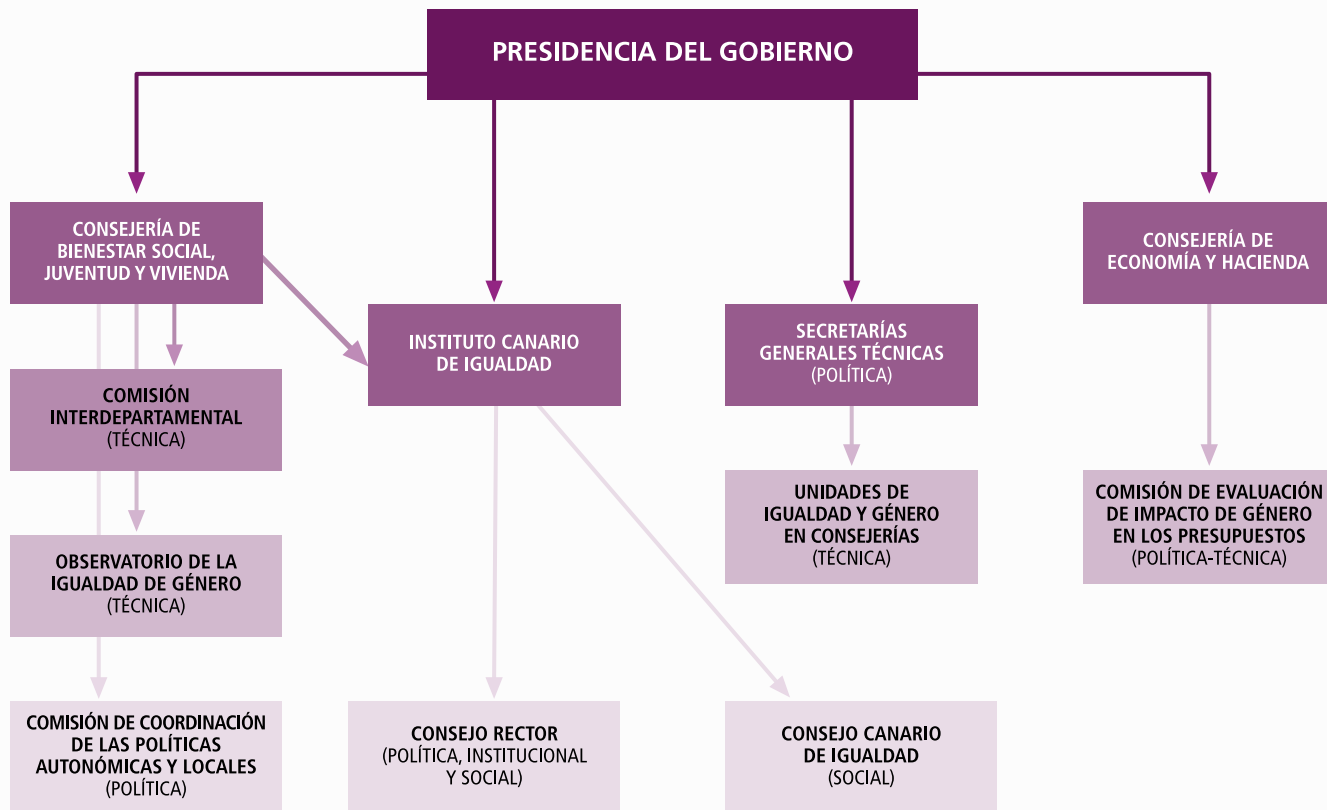
Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género, con objeto de impulsar el enfoque de género en sus políticas y programas (artículo 71).

Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género en el Diputado del Común (Disposición Adicional Cuarta).





Situación del organigrama previsto por la Ley 1/2010



Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Índice

Motivación	3
Fundamentos normativos	4
Estructura de la ley	6
Objeto y ámbito de aplicación	6
Principios de actuación de los poderes públicos	7
Conceptos fundamentales para la tutela del principio de igualdad entre ambos sexos	8
Mecanismos de las políticas públicas de igualdad de género	9
La igualdad en el ámbito educativo	11
La igualdad en el ámbito laboral	12
La igualdad en el ámbito sanitario	14
La igualdad en el ámbito del bienestar social	15
La igualdad en la representación y la participación social	17
La igualdad en las empresas	18
Estructura orgánica para la tutela del principio de igualdad	19



**Gobierno
de Canarias**
un solo pueblo

canarias
OBJETIVO de PROGRAMAS



Unión Europea
Fondo Social Europeo