

### III. Otras Resoluciones

#### Presidencia del Gobierno

**1553** *Secretaría General.- Resolución de 28 de abril de 2022, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria”, promovida por la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad.*

Adoptado por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 28 de abril de 2022, el Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria”, promovida por la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, y de conformidad con el apartado tercero del citado Acuerdo,

#### RESUELVO:

Disponer la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria”, promovida por la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, que figura como anexo.

Canarias, a 28 de abril de 2022.- La Secretaria General, Cándida Hernández Pérez.

## ANEXO

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 28 de abril de 2022 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**6.- PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA LA “ESTRATEGIA CANARIA DE TRANSICIÓN IGUALITARIA”, PROMOVIDA POR LA VICECONSEJERÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD. (CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD).**

Por la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, a través de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, se ha llevado a cabo la elaboración de la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria” (ECTI), y para ello se han tenido en consideración los datos y conclusiones contenidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas adoptada en el año 2015 (Agenda 2030).

Que, en efecto, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea de Naciones Unidas aprobaba la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como la agenda internacional más ambiciosa de la humanidad. Esta Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue firmada en aquella fecha por los jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros de Naciones Unidas. Representa el compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, bajo el lema de “no dejar a nadie atrás”.

Esta Agenda 2030 no solo dedica un objetivo exclusivamente a la igualdad de género (ODS 5) y otro a la reducción de las desigualdades (ODS 10), sino que introduce de manera transversal los principios de atención, respeto y reconocimiento de la igualdad y la diversidad en gran parte de su plan de acción. En este sentido, la ECTI actúa de manera directa en cuatro de los cinco ejes en los que se estructura la Agenda 2030, y estos son: “Personas” a través de los ODS 3, 4 y 5; “Prosperidad”, mediante los ODS 8 y 10; “Paz”, a través del 16; y “Alianzas”, con el 17.

En la misma línea, la ECTI se incardina con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (ACDS 2030) que es el documento resultante del proceso participativo de contextualización (o localización) de la Agenda 2030 de la ONU en Canarias, y que recoge las metas específicas del archipiélago para la consecución de los 17 ODS, fijadas a través del consenso entre representantes de la sociedad civil, del sector empresarial, del tercer sector, de la academia y de centros de investigación, y de las Administraciones públicas de toda Canarias.

Entre esas metas, se encuentra la de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y que pretende, entre otros objetivos, el avanzar en la aplicación y evaluación de un marco normativo autonómico amplio que contribuya activamente a eliminar y evitar la discriminación por razones de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, jurídica y profesional desde un enfoque de género incorporando la perspectiva de la interseccionalidad y abordando sus realidades diversas.

Teniendo en cuenta que la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, en su artículo 17.1 señala que “Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y

privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional” y seguidamente en su apartado 2 obliga a adoptar “medidas efectivas para educar en valores de igualdad y no sexistas”.

Considerando que la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias impulsada desde la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, es un plan de trabajo del fomento de la igualdad desde la diversidad, a corto y medio plazo, para el periodo 2022-2037, a través de acciones específicas que permitan generar políticas públicas certeras de igualdad durante ese periodo.

Considerando que esta Estrategia de Transición Igualitaria tiene como fundamento de partida las recomendaciones que se recogen en el citado documento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en el que el Objetivo 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, en el que se plantean como Metas, entre otras, las siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Vista la Declaración Institucional sobre la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria publicada por el Gobierno de Canarias con fecha de 20 de noviembre de 2019.

Teniendo en cuenta que en dicha Declaración Institucional sobre la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria, se anunció la puesta en marcha de la misma, con el fin de lograr una Canarias libre de miedo a las violencias y en la que se trataba de emprender un proyecto para poner en práctica de manera efectiva la igualdad social, libre de discriminación hacia mujeres, hombres y personas no binarias.

Visto que con fecha de 25 de junio de 2021 se ha efectuado una consulta interdepartamental a todas las Consejerías del Gobierno de Canarias, habiendo participado los Departamentos de Presidencia del Gobierno, la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deportes y la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, mediante informe emitido por el Servicio Canario de Empleo.

Considerando que según dispone el artículo 73 de la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias, el Gobierno de Canarias, a través de la consejería competente en materia de servicios sociales, será el responsable de impulsar una planificación ordenada y prospectiva de los objetivos, estrategias, políticas y directrices a seguir en el sistema público de servicios sociales y definirá los criterios de despliegue de dicho sistema y la distribución geográfica de los recursos necesarios para garantizar una implantación homogénea de los servicios en todo el territorio autonómico y hacer efectivo el derecho a los servicios sociales declarado en esta ley.

Visto que el artículo 12.2, letra d), del Reglamento Orgánico de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, aprobado por el Decreto 43/2020, de 16 de abril, atribuye a la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, “La planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso y seguimiento de actuaciones en el ámbito de la diversidad, para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género”.

Considerando que, además, de acuerdo con lo que dispone el artículo 9 del citado Reglamento Orgánico, le corresponde a la persona titular de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, en el ámbito de las competencias en materias de igualdad y diversidad, las competencias atribuidas por la normativa dictada en dichas materias y, en entre otras, “La propuesta al Gobierno de estrategias, programas y medidas de no discriminación por razón de género y de erradicación de la homofobia, bifobia y transfobia, así como de defensa de la igualdad social y jurídica del hecho homosexual, bisexual, trans e intersexual o por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género”.

Visto informe de la Viceconsejera de Igualdad y Diversidad de 17 de septiembre de 2021.

Visto informe de la Dirección General de Planificación y Presupuesto de 20 de diciembre de 2021.

Visto informe del Consejo Rector de Instituto Canario de Igualdad formulado con fecha de 19 de abril de 2022, sobre la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria”, elaborado por la citada Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, para el periodo 2022-2037, en relación con el artículo 5.2, letra d), de la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad, relativa a “Informar las propuestas sobre políticas de igualdad que afecten al conjunto de la acción gubernamental”.

Visto informe de la Comisión Preparatoria de Asuntos del Gobierno del día 26 de abril de 2022.

Teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 19 de la Ley 1/1983, de 14 de abril, del Gobierno y de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, corresponde al Gobierno, entre otras, las competencias de determinar las directrices de la acción del Gobierno y de planificación y desarrollo de la política regional.

Considerando la necesidad apremiante de que la Comunidad Autónoma de Canarias cuente con una Estrategia de actuación en materia de igualdad para afrontar la gobernanza de las políticas de igualdad y diversidad durante el periodo 2022-2037, se hace necesario proceder a su aprobación por el Gobierno por ser uno de sus objetivos para la presente Legislatura.

En su virtud, el Gobierno, tras deliberar y a propuesta de la Consejera de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, acuerda:

**Primero.-** Aprobar la “Estrategia Canaria de Transición Igualitaria”, en los términos del anexo.

**Segundo.-** Encomendar, de acuerdo con la estructura de gobernanza de la Estrategia, a la Consejería con competencias en materia de igualdad, la realización de cuantos actos, medidas y acciones sean necesarios para impulsar la implantación de la misma.

**Tercero.-** Ordenar su publicación, por razones de interés público, en el Boletín Oficial de Canarias y en el Portal de Transparencia.



**Estrategia  
Canaria  
de Transición  
Igualitaria**



## **Índice:**

# **Estrategia Canaria de Transición Igualitaria**

**Presentación**

**Marco temporal**

**Antecedentes y marco normativo**

**Relación con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas  
y con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible  
2030**

**Objetivos**

**Ámbitos de actuación**

**Líneas de trabajo prioritarias**

**Metodología ECTI**

**Alianzas para lograr la Estrategia**

**Seguimiento y evaluación**

## **I. Presentación.**

La **Estrategia Canaria de Transición Igualitaria** (en adelante, la ECTI) es un programa de acción planificado a 16 años vista, que tiene el fin de generar los instrumentos necesarios para dotar a las islas de una base cultural que afiance el derecho a crecer en plena igualdad a la población canaria sin que pueda existir discriminación vinculada a la orientación sexual, la identidad, la expresión de género, las características sexuales o cualquier otra consideración personal relacionada.

La ECTI nace de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, órgano dependiente de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud creado por primera vez en la X legislatura del Parlamento de Canarias y que tiene entre sus competencias la “planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso y seguimiento de actuaciones para la prevención y erradicación de los delitos de odio por motivos de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género”, así como el fomento de las acciones encaminadas a “hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación”.

La primera piedra de esta Estrategia se puso con la Declaración Institucional del Gobierno de Canarias con motivo del 25 de noviembre de 2019 en la que se anunció la puesta en marcha de la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria con el fin de lograr una Canarias libre de miedo a las violencias y al futuro. Se trataba de emprender un proyecto para poner en práctica efectiva la igualdad social, libre de discriminación hacia mujeres, hombres y personas no binarias.

Reconocer una Canarias diversa derribando las fronteras físicas o simbólicas que limiten el libre desarrollo de toda la población es lo que propone la ECTI: una igualdad sin matices.

**Igualdad sin matices:** la igualdad real y efectiva para mujeres, hombres y personas no binarias llevada a su máxima expresión con el objetivo de vivir en ausencia de prejuicios y estereotipos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

Con este reto en mente, comienza un periodo de pilotaje de dos años de intenso trabajo participativo con departamentos del Gobierno de Canarias, empresas, entidades del tercer sector e instituciones de las islas que han dotado del conocimiento y la experiencia necesaria para planificar estratégicamente el plan de acción que supone la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria y que plantea una modificación cultural a 16 años.

Canarias cuenta con una legislación en igualdad y diversidad ampliamente desarrollada a lo largo de las últimas décadas, resultado de la responsabilidad y el interés de nuestra Comunidad Autónoma y su ciudadanía en transitar un camino propio y a la vez integrado para la consecución de los diferentes compromisos nacionales e internacionales con la materia.

En este sentido y como reconocimiento previo al desarrollo de esta Estrategia se deben nombrar dos antecedentes necesarios. Como pilar fundamental de la ECTI, la aprobación de la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, que coloca a nuestra Comunidad Autónoma en vanguardia en el territorio español en el respeto a la diversidad de identidades, su reconocimiento y derecho de protección. En su preámbulo se fundamenta la necesidad de combatir las desigualdades y discriminaciones mencionadas, fruto de una sociedad desigual y patriarcal que ha perpetuado prejuicios y estereotipos vinculados a la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, alimentando así los delitos de odio hacia las personas LGTBI.

Por otra parte, la Estrategia de Igualdad de Género, contenida en el artículo 7 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, que desarrolla dentro de su ámbito competencial el Instituto Canario de Igualdad y que gracias a los logros alcanzados nos ha situado en un momento crucial para la creación de nuevos caminos en la erradicación de la homofobia, bifobia, transfobia e interfobia y la defensa de la igualdad social y jurídica de toda persona en Canarias.

Del pilotaje y resultados de las líneas de trabajo iniciadas desde la Viceconsejería se pone de manifiesto la necesidad de establecer medidas sociales integrales que protejan a todas las personas y sus realidades desde el prisma de la igualdad. Un prisma que incorpore la transversalidad de la realidad humana, aterrizada a nuestro territorio y que de forma metodológica y coordinada sitúe a Canarias en el punto de partida hacia una transición igualitaria que garantice el derecho a vivir en plena igualdad, sin discriminación alguna por motivos de orientación, identidad o expresión de género.

La misión de la ECTI es clara: **que a medio plazo Canarias tenga integrada la igualdad y la diversidad entre los valores culturales que nos definen**. Los 16 años de temporalización suponen un marco necesario para ahondar en las raíces culturales de nuestra población y reforzar unas bases sólidas de reconocimiento y respeto de estos principios básicos e integradores de la ciudadanía plural y diversa.

Para lograrlo, la presente Estrategia se imbrica en los cimientos de Canarias a través de la alianza con aquellas personas, Administraciones Públicas y entidades privadas que sean clave para el cambio y compartan el deseo de trabajar conjuntamente para erradicar las desigualdades y discriminaciones presentes en nuestro archipiélago. En este sentido, el sector público, el privado y las personas, tres pilares fundamentales para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, lo son también de la ECTI, y se trabaja por su adhesión a la Estrategia que supone sumarse a la igualdad desde una mirada interseccional, es decir, abarcando todas las segregaciones y violencias que atraviesan a las personas a razón de su racialización, procedencia, identidad de género, idioma, estatus económico, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, capacidad, compleción física o edad, entre otros ejes de desigualdad, y trabajar por una Canarias visiblemente diversa, libre y justamente representada. Este trabajo ha venido testeándose

durante el pilotaje previo y se han establecido los mecanismos y las bases que esa adhesión requiere: formación, compromiso y evaluación.

Dada la magnitud del desafío, esta Estrategia se ha dotado de una estructura y metodología de trabajo concretas que favorecen y agilizan el camino, y que tiene en la investigación una potente aliada. Además, su espíritu transversal la convierte en una guía necesaria y de cuyos resultados se beneficiarán todos los agentes implicados.

Para ello es preciso también generar datos que miren la igualdad más allá de los indicadores de la violencia de género y el desequilibrio entre hombres y mujeres, incluyendo la realidad transversal que nos atraviesa a las personas que residen en Canarias, teniendo presente a las personas no binarias, y analizando la vivencia de la diversidad en distintos ámbitos y desde distintas perspectivas. Esto hacía necesario crear un instrumento científico que generara metodologías de innovación social y cuyo nacimiento se ha venido gestando con la colaboración de la Fundación General de la Universidad de La Laguna, FGULL, para ver nacer “Igual Lab”, un laboratorio de investigación para la transición igualitaria de Canarias que haga acopio de nuevos indicadores, genere líneas de investigación propias y acompañe a la ECTI en su planificación, implementación y evaluación.

La mirada de la ECTI está, además, apegada al territorio, reconociendo la diversidad entre las islas y dentro de las mismas. Esto supone desarrollar políticas públicas desde un enfoque situado que garantice una adecuada contextualización y delimitación de estas líneas de acción. En efecto, la ECTI parte de la constatación de que los valores en torno a la igualdad y la diversidad se insertan en un tejido cultural concreto como es el canario, y adapta su intervención a este contexto. Además, tiene como uno de sus pilares la puesta en valor de la diversidad y el reconocimiento identitario. Esto incluye el reconocimiento de la propia identidad canaria, así como de otras identidades culturales invisibilizadas, como condición necesaria para alcanzar la igualdad social.

La ECTI se ampara, pues, en un enfoque autocentrado, esto es, adaptado a la realidad socioeconómica y cultural específica del territorio, para cuyo abordaje genera un paquete de políticas específicas. Y, al mismo tiempo, se ampara en un enfoque interseccional, esto es,

centrado en la interrelación entre los distintos ejes de desigualdad presentes en el archipiélago.

Con la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria este Gobierno busca inspirar, ser un ejemplo en igualdad real y efectiva para un archipiélago libre de miedos a las violencias y al futuro, y líder en respeto y en convivencia.

## **2. Marco Temporal.**

16 años es el tiempo necesario para que una sociedad transforme un determinado valor cultural y enraizarlo cómo valor identitario.

Como uno de los ejemplos recientes es fácil recordar el impacto producido por la legislación de medidas sanitarias frente al tabaquismo y el revuelo que causó el prohibir fumar en el interior de espacios cerrados destinados al público. En los primeros meses se auguró todo tipo de males para la supervivencia de las empresas del ocio. España, nos decían, su población, no estaba preparada para tal cambio cultural. Sin embargo, a día de hoy, 16 años más tarde, resulta difícil de imaginar la osadía de encender un tabaco en espacios cerrados.

Se han vivido cuestiones similares en la conciencia ecologista o en el apoyo a la diversidad sexual: en 2004 el respaldo en España al matrimonio igualitario era del 66,2% aunque sólo un 48,2% apostaba por el derecho a formar familias con hijos e hijas. En 2019 el apoyo al matrimonio igualitario y a las familias formadas por dos padres o dos madres estaba en el 86%.

La ECTI asume que la implementación de políticas públicas exige tiempo. Todo el trabajo desarrollado en la etapa preparatoria 2020-2021 reafirma la necesidad de generar un marco temporal amplio, con presupuesto garantizado, para recoger los frutos de la presente Estrategia.

Cobra más sentido, si cabe, hablar pues de una estrategia de **transición** en el tiempo que nos lleve a esa Canarias **igualitaria** donde no hay espacio ni justificación para la discriminación de ninguna persona en su territorio, garantizando así los propósitos de la ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

La calendarización de la Estrategia a corto y medio plazo parte de la constatación de que los cambios culturales requieren de transformaciones estructurales que van desde el plano institucional hasta el familiar. La transformación se da en primer lugar en el propio Gobierno de Canarias, incorporando el respeto y reconocimiento de la diversidad como valor fundamental para la igualdad real y expandiendo el mensaje a los distintos órganos de gobierno, que a su vez lo hacen llegar al resto de entidades públicas y privadas con las que se vincula (incluyendo a las entidades del Tercer Sector), y estas al mismo tiempo lo irradian a la ciudadanía. En este sentido, se proyecta en 16 años el diseño y desarrollo de estas políticas de impacto estructural encaminadas a arraigar hábitos de igualdad y diversidad en la población canaria, pero se establecen periodos de cuatro años para evaluar y marcar caminos y retos nuevos, en función de los logros y las necesidades que se vayan sucediendo.

### **3. Antecedentes y marco normativo.**

En los últimos años hemos vivido importantes avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades para hombres, mujeres y personas no binarias, así como de reconocimiento de la diversidad sexual y de género. Sin embargo, pese a la legislación vigente, las desigualdades y violencias están a la orden del día en nuestras islas.

La igualdad formal no trasciende al marco social de forma automática y de ahí surge la necesidad de intervenir estructuralmente, en este caso, sobre la base cultural de las islas para sumar igualdad a las vidas de todas las personas que viven en Canarias. En este contexto nace la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria.

Como sociedad canaria nos urge reducir progresivamente la brecha entre la igualdad formal y la igualdad real, hasta llegar al objetivo de eliminarla haciendo efectiva la legislación vigente y futura en este ámbito en el archipiélago. Para que ello ocurra, la ECTI ha sido diseñada y estructurada tomando como base el amplio marco normativo aplicable en nuestras islas en relación con la no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales y la igualdad social. En ese ámbito, cabe destacar que todos sus programas, proyectos y acciones responden a dicho marco. Además, teniendo en cuenta el espíritu interseccional de la Estrategia, cabría referenciar numerosos textos encaminados específicamente a combatir los distintos ejes de desigualdad citados anteriormente. A continuación, figura la mención a algunos de estos documentos.

En primer lugar, debemos tener en cuenta la **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias**, cuyo punto 2 del artículo 17 obliga a adoptar “medidas efectivas para educar en valores de igualdad y no sexistas”. Seguidamente, en el artículo 18 sobre el “Derecho a la orientación sexual” queda recogido que “los poderes públicos canarios reconocerán, de acuerdo con la ley, el derecho de las personas a su identidad de género y garantizarán la no discriminación por este motivo o por su orientación sexual”.

Ya descendiendo al nivel de la legislación ordinaria en vigor, sirve como experiencia de referencia uno de los textos legislativos más importantes en materia de igualdad en el archipiélago, la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**, que establece en su artículo 3 que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo...”.

Como pilar y marco normativo fundamental de la presente Estrategia es preciso destacar la **Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales**. En el artículo 5 se recoge que “las instituciones y los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias contribuirán a la visibilidad de las personas trans e intersexuales en Canarias, respaldando y realizando campañas y acciones positivas con el fin de promover el valor positivo de la diversidad en materia de identidad y expresión de género

y diversidad sexual, las relaciones afectivo-sexuales y familiares, con especial atención a los sectores de la población especialmente discriminados”. Asimismo, según el punto 2 de su artículo 10, “Las Administraciones Públicas canarias adoptarán las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por causa de identidad y expresión de género o características sexuales que pueda presentarse en el acceso a los recursos y prestaciones de servicios”.

En tercer lugar, merece destacarse y como prueba de la transversalidad de la temática es la importancia de la **Ley 1/2019, de 30 de enero, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias**, que recoge en su artículo 5 sobre la diversidad sexual e inclusión en el deporte, que “las Administraciones Públicas canarias promoverán y velarán para que la participación en la práctica deportiva y actividad física se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género”, alegando que “se adoptarán medidas que garanticen que la formación adecuada de los profesionales de didáctica deportiva y actividad física incorpore la diversidad sexual y de género y el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por identidad o expresión de género”.

También son marco de referencia, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia; y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Culminamos las referencias normativas citando el artículo 1 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948, aprobada por la organización de Naciones Unidas, en el que se manifiesta que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y el 2, que expone que los derechos y libertades contemplados en dicho texto “serán de aplicación sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo con la Constitución Española, en su artículo 10.2: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Como hemos podido comprobar, por tanto, contamos con una extensa legislación autonómica, nacional e internacional a la que atender en términos de igualdad social y diversidad en la que fundamentar el desarrollo pleno y efectivo de la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria.

El compromiso por parte del Gobierno de Canarias se anuncia en la Declaración Institucional pronunciada por su presidente, D. Ángel Víctor Torres con motivo del 25 de noviembre de 2019: “Por eso ya, desde hoy, el Gobierno al completo quiere anunciar que vamos a poner en marcha una ambiciosa Estrategia Canaria de Transición Igualitaria que busca generar un cambio estructural social que dote a las islas de una base cultural de respeto hacia los demás, centrando la mirada en el objetivo de igualdad de género. Para lograr una Canarias libre de miedo a las violencias y al futuro”.

La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria se desarrolla dentro del marco competencial de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, según regulación que se contempla en su Reglamento Orgánico, aprobado por Decreto 43/2020, de 16 de abril, y entre las que se encuentran:

- b) La documentación, estudio e investigación social aplicada en materia de diversidad abarcando la orientación sexual, identidad de género o expresión de género así como la cooperación con el Instituto Canario de Estadística en la elaboración de estadísticas en dichas materias de interés para el Departamento.
- c) La planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso y seguimiento de actuaciones para la prevención y erradicación de los delitos de odio por motivos de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.

- d) La planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso y seguimiento de actuaciones en el ámbito de la diversidad, para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.
- f) El establecimiento de políticas de erradicación de la homofobia, bifobia, transfobia e interfobia, así como la defensa de la igualdad social y jurídica del hecho homosexual, bisexual, trans e intersexual.
- g) El establecimiento de medidas de atención social e integral en desarrollo de la legislación relativa a la no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans e intersexuales.
- i) La difusión y promoción de información en el ámbito de la igualdad y ausente de prejuicios y estereotipos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, sin perjuicio de las competencias del Instituto Canario de Igualdad.

#### **4. Relación con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (ACDS 2030).**

La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria ha sido desarrollada en consonancia con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y sus 169 metas, cuyo compromiso firmó España en 2015 junto a otros 192 países.

Esta Agenda 2030 no solo dedica un objetivo exclusivamente a la igualdad de género (ODS 5) y otro a la reducción de las desigualdades (ODS 10), sino que introduce de manera transversal los principios de atención, respeto y reconocimiento de la igualdad y la diversidad en gran parte de su plan de acción.

Igualmente, en esta misma línea, la ECTI se incardina con la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030 (ACDS 2030) que es el documento resultante del proceso participativo de contextualización (o localización) de la Agenda 2030 de la ONU en Canarias, y que recoge las metas específicas del archipiélago para la consecución de los 17 ODS, fijadas a través del consenso entre representantes de la sociedad civil, del sector empresarial, del tercer sector, de

la academia y de centros de investigación, y de las Administraciones Públicas de toda Canarias.

Entre esas metas, se encuentra la de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y que pretende, entre otros objetivos, el avanzar en la aplicación y evaluación de un marco normativo autonómico amplio que contribuya activamente a eliminar y evitar la discriminación por razones de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, jurídica y profesional desde un enfoque de género incorporando la perspectiva de la interseccionalidad y abordando sus realidades diversas.

El foco principal de la ECTI es el trabajo con la diversidad de realidades de las mujeres, hombres y personas no binarias de Canarias para hacer efectivo el derecho a la igualdad que garantice una vida sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

En ese ámbito, la ECTI actúa de manera directa en cuatro de los cinco ejes en los que se estructura la Agenda 2030, y estos son: “Personas” a través de los ODS 3, 4 y 5; “Prosperidad”, mediante los ODS 8 y 10; “Paz”, a través del 16; y “Alianzas”, con el 17.

A continuación, se detallan estos ODS a los que impacta la ECTI a través de sus líneas de acción, así como aquellas metas que por su naturaleza y enfoque están estrechamente vinculadas a las acciones de la Estrategia.

### **ODS 3: Salud y bienestar.**

“Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”.

- Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

**ODS 4: Educación de calidad.**

“Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

- Meta 4.1: De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- Meta 4.5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- Meta 4.7: De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.
- Meta 4.a: Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

**ODS 5: Igualdad de género.**

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

- Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Meta 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

**ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.**

“Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

- Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

**ODS 10: Reducción de las desigualdades.**

“Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás”.

- Meta 10.2: Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- Meta 10.4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

**ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.**

“Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas”.

- Meta 16.1: Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

- Meta 16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- Meta 16.b: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

### **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.**

“Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”.

- Meta 17.16: Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.
- Meta 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.
- Meta 17.19: De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.

### **5. Objetivos estratégicos, generales y específicos.**

La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria tiene como misión establecer una base cultural en el archipiélago canario que sitúe la igualdad y la pluralidad de identidades, orientaciones sexuales y expresiones de género como valores positivos, dotando al ámbito público, privado y a la ciudadanía de las herramientas necesarias para lograrlo.

Para ello, la ECTI cuenta con **dos grandes objetivos estratégicos** que acompañarán y guiarán la Estrategia durante el tiempo completo previsto para su implementación. Estos son:

**Objetivo Estratégico 1. Integrar la igualdad y la diversidad en la ciudadanía canaria como valores sociales básicos e irrenunciables, haciendo de cada persona una aliada en la eliminación de las desigualdades y las discriminaciones en nuestro territorio.**

**Objetivo Estratégico 2. Diseñar e implementar una metodología e instrumentos de análisis científico que permitan generar nuevos indicadores en torno a la diversidad que haga efectivo el derecho a la igualdad social.**

A su vez, para mejorar la eficiencia de la acción, se establecen cuatro bloques de cuatro años que permitan estructurar la acción, evaluarla y encaminarla hacia las necesidades detectadas. En el primer bloque temporal (2022-2025), se marcan los siguientes **seis objetivos generales**:

**O.G.1. Diseñar la estructura de la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria y dotarla de los mecanismos, la financiación y el equipo humano necesario para el desarrollo e implementación de la misma.**

**O.E.1.1.** Generar el marco jurídico y legal que permita el diseño y aplicación de la Estrategia de manera plena y eficaz.

**O.E.1.2.** Lograr una financiación específica para la ECTI que se integre en la estructura de los presupuestos del centro directivo competente en materia de igualdad y diversidad.

**O.E.1.3.** Crear un equipo de trabajo especializado en diversidad e igualdad para la puesta en marcha, crecimiento y mantenimiento de la Estrategia.

**0.E.1.4.** Idear e implantar los programas, proyectos y acciones que posibiliten la consecución de los objetivos estratégicos, generales y específicos.

**0.G.2. Diseñar una metodología de análisis que permita generar nuevos datos sobre los que basar el trabajo de la ECTI, y que a su vez estos sirvan para fundamentar y adaptar las políticas públicas en materia de diversidad e igualdad social a la realidad canaria.**

**0.E.2.1.** Crear nuevos indicadores para la investigación social en nuestro archipiélago que reconozcan la diversidad y tengan presente la vivencia en función de la edad, el lugar de procedencia y de residencia, la orientación sexual, la identidad, la expresión de género, entre otras categorías que permitan reflejar una Canarias diversa.

**0.E.2.2.** Integrar a la Unidad Técnica de Análisis y Planificación de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud y al Instituto Canario de Estadística en la generación de nuevos indicadores y en la recogida de datos relacionados.

**0.E.2.3.** Poner en valor los datos recogidos a través de los nuevos indicadores, así como su aplicación práctica en políticas públicas para trabajar la diversidad en nuestro territorio que hagan efectiva el derecho a la igualdad real y efectiva.

**0.E.2.4.** Elaborar e implementar una metodología concreta de evaluación aplicable a todos los programas, proyectos y acciones de la ECTI que posibilite testar, modificar o reforzar sus líneas de trabajo.

**0.G.3. Fundar y fortalecer alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de la ECTI.**

**0.E.3.1.** Dar a conocer la Estrategia tanto dentro del Gobierno de Canarias y demás Administraciones Públicas como entre el sector privado autonómico, el tercer sector y la ciudadanía.

**0.E.3.2.** Generar y mantener alianzas con organizaciones, asociaciones y entidades públicas y privadas, cuya posición y desempeño sea clave para fomentar el derecho a la igualdad social y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, mediante su adhesión a la Estrategia que comprometan su propia transición igualitaria.

**0.G.4. Introducir la defensa de la diversidad sexual y la igualdad en espacios clave en las islas y ponerlos en valor como agentes esenciales de la transición igualitaria.**

**0.E.4.1.** Detectar espacios clave de fomento de la igualdad en Canarias y participar en ellos para poner en valor su papel como agentes transformadores en la lucha contra las desigualdades y discriminaciones por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en nuestro territorio.

**0.E.4.2.** Crear un equipo formador especializado y diseñar un Plan de Formación ECTI para impartir en diferentes espacios públicos y privados con el objetivo de compartir los conocimientos y herramientas necesarias para una transición igualitaria.

**0.E.4.3.** Incorporar el respeto a la diversidad y la igualdad de forma transversal en espacios educativos y formativos y ayudar a su introducción como materia docente.

**0.E.4.4.** Generar espacios abiertos para la reflexión que permitan a la ciudadanía participar y comprometerse con los valores de la ECTI, así como conocer y acercarse a los distintos programas y proyectos.

**0.E.4.5.** Recopilar y difundir buenas prácticas igualitarias en el archipiélago a fin de que sirvan de inspiración y referente y puedan ser replicadas por entidades públicas, empresas y personas.

**0.G.5. Hacer de la comunicación una de las bases de las acciones para la transición igualitaria.**

**0.E.5.1.** Diseñar y difundir en el archipiélago los conocimientos y herramientas para la aplicación de la comunicación inclusiva como instrumento de trabajo básico y necesario para avanzar en el respeto a la diversidad de la población y la igualdad de derechos.

**0.G.6. Posicionar al Gobierno de Canarias como referente en el trabajo de igualdad social y no discriminación** por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales **en las Islas.**

**0.E.6.1.** Revisar y verificar el uso de la comunicación inclusiva e interseccional en los canales de comunicación, físicos y digitales, del Gobierno autonómico.

**0.E.6.2.** Formar en comunicación inclusiva e interseccional al personal del Gobierno de Canarias a fin de dotar a los equipos de instrumentos prácticos que posibiliten su aplicación acorde a la normativa internacional, nacional y autonómica vigente al respecto.

**0.E.6.3.** Desarrollar, activar y mantener las herramientas y recursos que permitan al personal del Gobierno de Canarias tener un asesoramiento y acompañamiento continuo en materia de comunicación inclusiva con la diversidad y la igualdad.

**0.E.6.4.** Diseñar y elaborar materiales audiovisuales libres de estereotipos y discriminaciones para que puedan ser utilizados por el Gobierno autonómico como referente en materia de igualdad social y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

**0.E.6.5.** Formar en los valores de la ECTI, y acorde a la actividad concreta que desarrollan, a aquellos centros directivos del Gobierno de Canarias clave por su trabajo con la ciudadanía.

## **6. Ámbitos de actuación.**

En línea con la estructura de trabajo diseñada por Naciones Unidas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria está configurada en tres grandes áreas de actuación: pública, privada y ciudadana. De esta manera, la ECTI refuerza su compromiso de trabajar de manera directa en cada uno de estos tres ámbitos esenciales para el desarrollo pleno de la sociedad en su conjunto.

Dichos ejes son a su vez un espejo, es decir, el Gobierno, a través de sus acciones, puede incentivar a la ciudadanía y al sector privado, de la misma manera que este último puede ser ejemplo de buenas prácticas para la administración pública y la población general. La sociedad, a su vez, puede emprender y participar en acciones a desarrollar en los espacios público y privado.

Por otro lado, independientemente del ámbito en el que se esté trabajando, los resultados que se obtengan en cada uno de ellos impactarán también en las demás áreas.

A continuación, se describe el trabajo a abordar en cada espacio:

### **• ECTI para el ámbito Público.**

Abarca todas aquellas iniciativas para cuyo efectivo desarrollo e implementación la ECTI requiere del compromiso de una entidad u organismo público. Introducir la ECTI dentro de la cultura organizativa de las Administraciones Públicas requiere de esfuerzo normativo, estructural y formativo, pues supone cambios en dinámicas hondamente arraigadas en la organización.

Al frente de este cambio debe estar el Gobierno de Canarias como ejemplo de transición igualitaria e impulsor de buenas prácticas, lo que requiere un intenso trabajo de comunicación interna, para dar a conocer la ECTI en el ámbito del sector público, mediante la coordinación entre centros directivos, prestando formación y acompañamiento.

Sin embargo, son necesarias las alianzas con Cabildos y Ayuntamientos para que la experiencia de cambio en el ámbito de la diversidad y la igualdad por parte de la ciudadanía, receptora última de todas las políticas y dinámicas implicadas, sea completa en el ámbito del conjunto de las Administraciones Públicas canarias.

Desde la ECTI se abordará primero el trabajo interno en la Administración autonómica y a continuación en las corporaciones insulares, para ir incorporando a las entidades municipales con posterioridad.

**• ECTI para el ámbito Privado.**

Comprende todas aquellas acciones para cuyo efectivo desarrollo e implementación la ECTI requiere del compromiso de una organización o entidad privada. En este caso se trata de generar alianzas público-privadas que posibiliten no solo la puesta en marcha de proyectos, programas y otras iniciativas sino también multiplicar el impacto de los mismos.

Integrar el reconocimiento a la igualdad social y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, desde la diversidad en el sector privado del archipiélago supone instaurar unas bases sólidas que entren a formar parte de la propia cultura empresarial canaria y que perduren en el tiempo. Para ello, las diferentes actividades que se llevan a cabo bajo el marco de la ECTI Privada buscan poner en valor estos principios como fundamentos del crecimiento responsable.

**• ECTI Ciudadana.**

Engloba todas aquellas actividades para cuyo efectivo desarrollo e implementación la ECTI requiere del compromiso de la población, ya sea de manera individual o a través de asociaciones u organizaciones sociales.

Esta área de la Estrategia busca detectar intereses y necesidades concretas de la ciudadanía canaria a través de la escucha activa para diseñar acciones adaptadas a ellas, ya sea en forma de jornadas, encuentros o programas y proyectos. Integrar la igualdad en su día a día supone anclarla a Canarias de forma fundamental e irrevocable, siempre desde el reconocimiento de la diversidad de identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales que caracteriza a las islas.

Por ello, es importante destacar que la ECTI es un lugar de encuentro para la población de las ocho islas, y para el éxito de este pilar ciudadano es crucial que todas ellas sientan que su papel es igualmente importante en esta Estrategia y que su gente se sume en la implementación de las diferentes actividades.

## **7. Líneas de trabajo prioritarias.**

La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria concentra su esfuerzo en la transmisión de un concepto de igualdad real y efectiva, una igualdad que sume, derribando las fronteras de la invisibilización y la sanción a las disidencias sexuales y de género, desmontando los estigmas, los estereotipos y todas las actitudes que son muestra y sostén de un violento sistema en desequilibrio, que imposibilita el desarrollo sostenible, pleno y feliz de las personas, sus familias y el entorno en el que conviven.

Se busca, pues, fomentar una cultura de la igualdad que sea abordada de manera integral e interseccional. Ese camino se nutre de investigación y análisis de los modelos culturales, la comunicación y la educación, generando nuevas categorías de análisis. Se trata de calibrar, más allá de los avances en materia legal, donde se ubica la resiliencia, esto es: cuánto suma realmente Canarias en materia de diversidad, de qué manera y dónde hay que sumar aún más.

Para esto, la ECTI reúne sus acciones en distintas líneas de trabajo prioritarias fruto de un rastreo de ámbitos tradicionalmente poco abordados, o que ya han sido abordados pero demandan un abordaje más estructural, autocentrado e interseccional. Al interior de cada línea se trata de incidir a su vez en un espectro tradicionalmente poco abordado en la promoción de la igualdad, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, el de las masculinidades, y desde una perspectiva poco usual, la interseccional. La Estrategia reconoce a los hombres como agentes centrales y corresponsables de la transición igualitaria en su diversidad de orientaciones sexuales, expresiones de género, características sexuales o de cualquier otro tipo. Esto implica fomentar en los distintos ámbitos espacios de sensibilización, formación y encuentro para la promoción de masculinidades diversas e igualitarias.

Podemos reunir en siete líneas de trabajo las acciones a realizar:

### **1. ESCUELAS QUE SUMAN.**

Esta línea trata de incidir en la comunidad educativa, en un espectro que va de los equipos directivos de los centros a las familias, pasando por el personal tanto docente como no docente. El objetivo es abordar las etapas donde la promoción de la igualdad social y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales ha sido menos sistemática: la formación profesional, la educación infantil de primer grado (punto de partida de la construcción de hábitos en torno a la igualdad) o espacios formativos no académicos.

### **2. FAMILIAS QUE SUMAN.**

Esta línea trata de fomentar el respeto a la diversidad y la igualdad en el ámbito familiar, poniendo acento en segmentos poco abordados hasta ahora como el de los diferentes modelos de familias -monoparentales, monomarentales, familias ensambladas, etc.- o los diferentes procedimientos para conformarse como tal -adopción y acogimiento-. Esto se traduce en formar, acompañar y generar herramientas para las áreas de la administración que trabajan con familias, con el fin de garantizar la igualdad de derechos, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y el reconocimiento pleno de la diversidad familiar.

### **3. CULTURA QUE SUMA.**

Esta línea trata de incidir en el ámbito cultural, apoyando la producción artística y la cultura como herramienta de transformación social. Hace especial hincapié en la cultura popular y las fiestas como espacios de socialización, reproductoras tanto de tradición como de transgresión, para fomentar la promoción de la igualdad y la diversidad en tales espacios.

#### **4. DEPORTES QUE SUMAN.**

Esta línea trata de incidir en el ámbito deportivo para promover la igualdad social y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el deporte canario. Esto se traduce en tareas de sensibilización y formación en las federaciones deportivas de Canarias, impactando diferencialmente en los distintos estamentos y abordando la comunicación deportiva.

#### **5. EN LOS ÁMBITOS SOCIALES MÁS VULNERABLES.**

Esta línea trata de incidir en sectores sociales marginalizados, separados por muros de hormigón o por barreras económicas y/o culturales de buena parte de la acción en igualdad social y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Así, se abordan centros penitenciarios, espacios residenciales dependientes de las Administraciones (centros de mayores, de personas en situación de dependencia o de menores bajo tutela) y espacios de encuentro para personas de origen migrante, promoviendo la igualdad y la diversidad a partir de acciones con impacto estructural.

#### **6. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE SUMAN.**

Esta línea trata de incidir en el ámbito institucional, intentando irradiar las prácticas de la ECTI a todos los centros directivos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. El objetivo es que la Administración refleje de forma fehaciente la diversa realidad de la sociedad canaria, a la vez que garantiza la igualdad social y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y así esta se pueda reconocer en los discursos y las imágenes que emite el espacio institucional. Para ello se interviene con especial atención en la comunicación interna y externa y en la atención a la ciudadanía.

## **7. EMPRESAS QUE SUMAN.**

Esta línea trata de construir alianzas con el sector privado como agente clave para el desarrollo y éxito de la Estrategia. Las empresas, como uno de los principales motores del crecimiento económico sostenible y responsable de una sociedad, están llamadas a adoptar políticas y procedimientos internos que permitan incorporar la diversidad de la sociedad en su cultura organizacional. Para ello, la ECTI propone distintas fórmulas de trabajo conjunto que permiten promover la igualdad social y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, así como la igualdad de oportunidades del personal laboral de las entidades, mejorando así la calidad de vida de estas personas y sus familias, reduciendo las desigualdades, y siendo un ejemplo de buenas prácticas para el sector privado.

## **8. Metodología.**

Con el propósito de generar una metodología alineada y coherente a la propia naturaleza de la ECTI, cada una de las acciones diseñadas desde la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria sigue el siguiente proceso organizado en cuatro fases:

- A. **Planificación.** Esta primera fase requiere de buscar las carencias y necesidades de cada una de las líneas y la generación de un diagnóstico a través de entrevistas, cuestionarios y bibliografía que justifiquen la puesta en marcha de un programa, proyecto o acción que responda a las necesidades detectadas y den a conocer el estado de la cuestión, haciendo uso también de los indicadores disponibles en la materia que hayan sido generados dentro y fuera de la Estrategia. En este paso se busca el equipo que liderará la intervención y se materializan las alianzas necesarias.
- B. **Formación.** Esta etapa comprende dos fases: generar la formación alineada a las necesidades o carencias detectadas en el espacio de intervención, y desarrollar una agenda formativa que comienza con quienes mayores responsabilidades tienen en dicho espacio para luego descender hasta la base de la pirámide organizativa.

- C. **Implementación.** Esta parte del proceso consiste en acompañar al espacio de intervención en la incorporación de valores en torno a la igualdad y la diversidad en su cultura organizativa. Incluye además el análisis y la evaluación de resultados, así como la valoración de continuidad o finalización de la actividad.
- D. **Comunicación.** Es una realidad constante en todo el proceso de intervención, por transparencia y por la capacidad de generar referentes a través del ejemplo, utilizando los canales y formatos acordes a la dimensión y el momento en el que se encuentre la acción desarrollada.

## 9. Alianzas para lograr la Estrategia.

La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria ha sido diseñada desde la mirada del trabajo conjunto, en alianza, tanto con las ocho islas que conforman nuestro archipiélago como entre los diferentes agentes que conviven y operan en ellas. Entendemos que solo a través de la búsqueda, generación y consolidación de alianzas estratégicas es posible hacer efectivo el cambio estructural para el que ha sido creado este plan de acción.

En este sentido, cabe destacar que las alianzas ocupan una posición de vital importancia en el desarrollo de la Agenda 2030, tanto a nivel global como local, y por ello también en la ECTI. De hecho, el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos” figura el último en la lista de los objetivos precisamente para subrayar la idea de que sin él todos los demás no son realizables.

Dichas alianzas se materializan en la Estrategia a través de la adhesión al Manifiesto ECTI, cuyo objeto varía dependiendo del agente con el que se genere la alianza. De esta manera, encontramos tres tipos de documentos:

- **Manifiesto ECTI para el ámbito del Sector Público:** mediante la firma de este compromiso las entidades públicas se posicionan como referentes de la igualdad real y efectiva y en el reconocimiento de la diversidad sexual de la sociedad canaria, llevando a cabo las acciones propuestas para la consecución de los objetivos de la ECTI y garantizando el vínculo entre la ciudadanía y sus instituciones.

- **Manifiesto ECTI para el ámbito del Sector Privado:** aquellas empresas o entidades del sector privado firmantes de este documento se reconocen como agentes responsables para el desarrollo y la implementación efectiva de la ECTI. De esta manera, se implican en el plan de acción para facilitar los recursos y llevar a cabo las acciones necesarias que contribuyan al cumplimiento de la Estrategia.
- **Manifiesto ECTI Ciudadana:** la sociedad canaria, como pieza clave para el buen funcionamiento de la ECTI, puede adherirse a ella a través de colectivos o asociaciones que compartan la visión y los objetivos de la Estrategia y cuyo desempeño sea fundamental para avanzar en términos de igualdad desde el reconocimiento de la diferencia.

La firma de cualquiera de estos tres documentos supone el compromiso y el apoyo para lograr los objetivos estratégicos, generales y específicos de la ECTI, así como el deseo de construir relaciones sólidas entre los grupos de interés que posibiliten multiplicar el impacto de la Estrategia. Compartir no solo la visión, sino los recursos y el tiempo que requiere un plan de acción como el presente, es esencial para el éxito del mismo.

## **10. Seguimiento y evaluación.**

La ECTI cuenta con un **equipo de trabajo vinculado a la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad** cuya coordinación debe recaer sobre un perfil con amplia experiencia en el campo de la diversidad y la igualdad que permita imbricar las necesidades que surgen en la puesta en práctica de la Estrategia con las formas y necesidades del Gobierno de Canarias. Dicha figura debe tener capacidad de representación en el espacio público a la vez que da las necesarias cuentas internas para el desarrollo de la ECTI.

El equipo está compuesto por perfiles diversos relacionados con el ámbito de la comunicación, el lenguaje, la cultura, la investigación y la formación, con acreditada experiencia en igualdad y diversidad, que se complementan para fundamentar el trabajo de la ECTI y sus acciones, y se organiza a través de **comisiones de seguimiento** periódicas

en las que comparten y validan los programas, proyectos, acciones y herramientas de la Estrategia, atendiendo a los objetivos estratégicos, generales y específicos de la misma.

El **laboratorio de investigación “Igual Lab”** cuenta con un equipo que evalúa cada una de las intervenciones de la Estrategia en base a un criterio científico unificado. Para ello crea y se sirve de una base de datos que permite definir, interrelacionar y dimensionar las líneas de trabajo en base a los indicadores generados por el propio laboratorio.

Al finalizar el primer bloque temporal de la Estrategia (2022-2025), se generará una **comisión de evaluación** que evalúe los resultados obtenidos durante los cuatro primeros años de la ECTI con el objetivo de valorar el impacto de la misma, así como de definir y planificar el segundo gran bloque de la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria (2026-2029), siguiendo posteriormente la misma dinámica para los periodos comprendidos entre 2030 y 2033 así como 2034 y 2037.

